

TAMPEREEN YLIOPISTO

Vuokratyöyritysten vastuullisuus internetsivuilla

KATJA KYNKÄÄNNIEMI

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2015

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Katja Kynkäänniemi: Vuokratyöyritysten vastuullisuus internetsivuilla

Pro gradu -tutkielma, 111 sivua, 1 liitesivu

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Huhtikuu 2015

Tutkielmassa selvitetään vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuun ilmenemistä yritysten internetsivuilla. Vuokratyö on nähty suomalaisessa työelämäkeskustelussa ja tutkimuksessa riistona, jonka tarkoituksena on työntekijöiden oikeuksien polkeminen ja yritysten joustavuusmahdollisuuksien lisääminen. 2000-luvulla on kuitenkin korostettu kestävää työelämää, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen. Yhteiskuntavastuun kantaminen on yksi yritysten keinoista vaikuttaa kestäväen työelämän rakentamiseen ja osoittaa vastuullisuutta eri sidosryhmiä kohtaan.

Tutkimusaineisto muodostuu 18 Suomessa toimivan ja liikevaihdoiltaan suurimman työvoimaa vuokraavan yrityksen internetsivuista. Aineistona on käytetty yritysten internetsivujen yhteiskuntavastuu-alasivustoja tai niitä sivujen osia, joissa yritykset kertovat vastuullisista toimintatavoistaan. Lisäksi mukana on neljän yrityksen yhteiskuntavastuuraporttia, joista yksi on suomenkielinen ja kolme englanninkielistä, yritysten kansainvälisiltä sivuilta löytynyttä raporttia. Kansainvälisten raporttien osalta aineistoon sisältyvät ne osiot, joita sovelletaan suomalaisessa toimintaympäristössä. Aineiston analyysimetodina on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Analyysia ohjaa yhteiskuntavastuun teoreettinen jaottelu taloudelliseen ja sosiaaliseen vastuuseen sekä ympäristövastuuseen.

Tutkielman tulosten mukaan vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuu ei ole internetsivuilla kovinkaan jäsentynyttä. Vain viiden yrityksen sivuilta löytyi erillinen vastuullisuus-osio. Vuokratyöyritykset kyllä kertoivat vastuullisesta toiminnastaan, mutta vastuullisuuteen liittyviä asioita ei ole yhdistetty omalle alasivulleen. Niiden yritysten internetsivuilla ja vastuuraporteissa, joista yhteiskuntavastuuosio löytyi, ilmeni että yhteiskuntavastuu oli jaoteltu taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen. Tämä kertoo siitä, että näissä yrityksissä on omaksuttu yhteiskuntavastuuteorian kolmen pilarin malli. Lisäksi vuokratyöyritysten internetsivuilta ilmeni, että niillä on monia sidosryhmiä, joihin vastuullinen toiminta kohdistuu.

Taloudellisen vastuun osalta vuokratyöyritykset toivat esiin rooliaan keskeisenä yhteiskunnallisena työllistäjänä. Vuokratyön korostettiin olevan sellainen työllistämisen muoto, joka mahdollistaa sellaistenkin työntekijäryhmien työllistymisen, jotka muutoin jäisivät vaille työtä. Sosiaalinen vastuu taas kohdistui ennen kaikkea työntekijöihin ja mahdollisiin työntekijöihin. Erityisenä kohderyhmänä vuokratyöyritykset nostivat esiin nuoret, joille vuokratyön korostetaan olevan keino päästä työelämään. Lisäksi henkilökuntaan panostaminen oli tärkeä osa sosiaalisen vastuun kantamista. Ympäristövastuusta kerrottiin aineistossa vähiten. Yritykset toivat esiin ympäristövastuuta lähinnä ympäristösertifikaattien tai ympäristöohjelmien esittelyllä. Ympäristövastuun kantaminen oli internetsivuilla esitelty kuitenkin vastuun alueista konkreettisimmin.

Asiasanat: vuokratyö, epätyypillinen työ, yhteiskuntavastuu, vastuullisuus

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TYÖELÄMÄN MUUTOS.....	6
2.1	EPÄVARMUUS JA JOUSTAVUUS TYÖMARKKINOILLA	6
2.2	EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET	10
3	VUOKRATYÖ	15
3.1	VUOKRATYÖALA.....	15
3.2	VUOKRATYÖ OSANA SUOMALAISTEN TYÖMARKKINOIDEN KEHITYSTÄ	19
3.3	VUOKRATYÖ TILASTOISSA	22
3.4	VUOKRATYÖ JOUSTAVANA TYÖN MUOTONA.....	24
3.5	AIEMPI VUOKRATYÖTUTKIMUS	27
4	YHTEISKUNTAVASTUU	35
4.1	VASTUULLISUUS OSANA LIIKETOIMINTAA	35
4.2	YHTEISKUNTAVASTUU KÄSITTEENÄ	38
4.2.1	<i>Yhteiskuntavastuun kolme osa-aluetta</i>	<i>41</i>
4.2.2	<i>Yhteiskuntavastuun ideologiat</i>	<i>45</i>
4.2.3	<i>Yhteiskuntavastuun pyramidimalli.....</i>	<i>47</i>
4.3	YHTEISKUNTAVASTUUN SIDOSRYHMÄT	49
4.4	YHTEISKUNTAVASTUUN VIESTINTÄ JA RAPORTOINTI	51
4.5	YHTEISKUNTAVASTUUN LIITTÄMINEN SUOMALAISEN VUOKRATYÖN TARKASTELUUN	54
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	57
5.1	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	57
5.2	AINEISTONA INTERNETSIVUT	58
5.3	INTERNETSIVUT TUTKIMUSKOhteena	60
5.4	SISÄLLÖNANALYYSI.....	61
6	VUOKRATYÖYRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU.....	64
6.1	YLEISET HUOMIOT VUOKRATYÖYRITYSTEN VASTUULLISUUDESTA.....	64
6.2	VASTUUN TARKASTELUA KOLMELLA YHTEISKUNTAVASTUUN OSA-ALUEELLA	69
6.2.1	<i>Taloudellinen vastuu – vuokratyöyritykset työmarkkinoiden ajureina ja työllistäjinä</i>	<i>69</i>
6.2.2	<i>Sosiaalinen vastuu – ihmisten ja työnteekijöiden hyvinvoinnin asialla</i>	<i>78</i>
6.2.3	<i>Ympäristövastuu.....</i>	<i>89</i>
7	TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	92
	LÄHTEET.....	100
	LIITTEET	112

1 JOHDANTO

Tutkielmassa tarkastellaan vuokratyötä yhteiskuntavastuun näkökulmasta. Vuokratyön tutkiminen on tärkeää siksi, että se on yleistynyt suomalaisessa työelämässä 2000-luvulla. Vuokratyöstä ei myöskään ole Suomessa tehty paljoa akateemista tutkimusta. Tämä voi selittyä vuokratyöilmiön pienuudella suomalaisessa työelämässä. Opinnäytetöitä vuokratyöstä löytyy, mutta niissäkin vuokratyötä on tarkasteltu paljon vuokratyöntekijöiden yksilöllisten kokemuksien kautta. Vuokratyöala on kuitenkin kasvanut. Sen merkitys on myös korostunut osana joustavien työmarkkinoiden vaatimusta. Alan kasvu näkyy erityisesti työntekijöiden määrän lisääntymisenä ja vakiintumisena sekä vuokratyöyritysten määrän ja alan liikevaihdon kasvuna. Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista on noin prosentti eli vajaa 30 000 henkeä (SVT 2013). Vuokratyön yleistymisestä kertoo myös se, että vuokratyövoiman käyttö on huomattu työpaikoilla. Työolobarometrin mukaan vuokratyöntekijöiden käyttö on lisääntynyt tasaisesti, sillä vuonna 2009 18 prosenttia vastaajista kertoi työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. Vuonna 2012 osuus oli noussut jo 28 prosenttiin. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 20.) Henkilöstöpalveluja tarjoavien yritysten määrä on lisäksi kaksinkertaistunut ja liikevaihdon määrä nelinkertaistunut 2000-luvulla (Työsuojeluhallinto, 2010).

Suomalainen työelämä on koko ajan muutoksessa. Tällä hetkellä taloudessa tapahtuvat nopeat muutokset ja ennakoimattomuus vaikuttavat yritysten haluttomuuteen sitoutua kaikkiin yrityksessä tarvittaviin työntekijöihin. Yritykset haluavat panostaa ydinosaamiseensa ja rutiiniluontoiset tehtävät pyritään teettämään työntekijöillä, joihin ei tarvitse sitoutua. Samaan aikaan työelämässä on siirrytty korostamaan entistä enemmän työntekijän yrittäjähenkisyyttä ja kykyä siirtyä nopeasti tehtävästä ja työstä toiseen. Vuokratyön teettäminen mahdollistaa joustavien henkilöstöratkaisujen käyttämisen ja yritysten sopeutumisen edellä kuvattuun muutokseen. Tästä syystä sillä, että vuokratyötä teetetäisiin vastuullisesti, on tärkeä merkitys työntekijöille, vuokratyöyrityksille ja koko suomalaisen työelämän kestäväälle kehitykselle.

Myös yhteiskuntavastuu on noussut entistä enemmän julkiseen keskusteluun 2000-luvulla. Yhteiskuntavastuun kantaminen nähdäänkin merkittävänä tekijänä Suomen kilpailukyvyllä. Sen takia yritysten ja julkisten organisaatioiden tulisi sitoutua arvioimaan myös toimintansa yhteiskunnallisia vaikutuksia. (TEM 2012a.) Yritysten vastuullisuus nousee esille erityisesti globaalissa ja verkostoituvassa taloudessa, sillä asiakkaat odottavat tuotteen tai palvelun koko valmistusketjulta samojen arvojen ja periaatteiden noudattamista. Yritysten vastuullisuus liittyy siten myös organisaation maineeseen, riskien hallintaan, yrityskuvan muodostumiseen sekä pitkän aikavälin kannattavuuden turvaamiseen. Pelkän voiton tuottamisen sijasta, yritysten odotetaan huomioivan toiminnassaan myös muita asioita. Organisaation, työntekijöiden ja yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että esimerkiksi työvoimaa hyödynnetään eettisesti ja sosiaalisesti kestävin keinoin (Ojala & Jokivuori 2012, 28). Lisäksi vastuullisen toiminnan osoittamisesta ja raportoisesta on tullut yrityksille kilpailutekijä, sillä siitä on etua yrityksen maineelle (Tapanainen 2010). Vuokratyöala on kärsinyt julkisuudessa melko huonosta maineesta erityisesti liittyen vuokratyöntekijöiden kohteluun. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto tekeekin työtä alan maineen parantamiseksi. Tämän hetkinen huono taloudellinen tilanne vaikuttaa kuitenkin siihen, että yhteiskuntavastuuseen liittyvät kysymykset eivät ole julkisuudessa paljoa esillä. Yhteiskuntavastuun kysymykset nousevat kuitenkin yleensä esiin silloin, kun talous lähtee kasvuun. Taantuma on näkynyt myös henkilöstöpalvelualan yrityksissä. Alan kansainvälisen kattojärjestö CIETT:n mukaan vuokratyöala on alkanut viimein toipua vuoden 2008 talouskriisistä (CIETT 2015).

Vuokratyön ja yhteiskuntavastuun sijoittaminen samaan kuvaan voi tuntua ristiriitaiselta. Vuokratyöstä käytävä keskustelu ja tutkimus ovat usein väittelyä vuokratyön huonoista ja hyvistä puolista. Suomalaisessa tutkimuksessa on viime vuosina nostettu esiin vuokratyön epäoikeudenmukaisuus ja työntekijöiden oikeuksiin kohdistuva riisto (esim. Tanskanen 2012; Lähtenmäki 2013). Vastuullisen yrityksen toiminnassa tällaisia asioita ei tulisi ilmetä. Vuokratyössä tuleekin löytää ratkaisuja siihen, ettei vuokratyöntekijä joudu kantamaan kaikkia työllistymiseensä liittyviä riskejä. Lähtenmäki (2013) on väitöskirjassaan todennut, että vuokratyössä pärjääminen ja siinä menestyminen on käsitteellistetty täysin yksilölliseksi asiaksi niin median kuin työnantajienkin toimesta. Ihannetyöntekijä on oman elämänsä toimitusjohtaja, joka joustaa, sopeutuu, itseohjautuu uusiin haasteisiin ja sietää jatkuvaa muutosta sekä aktiivisesti kehittää näitä piirteitä itsessään. (Lähtenmäki 2013.) Kestävän työelämän kannalta ei voi

kuitenkaan olla niin, että työntekijä kantaa kaikki riskit, jotka perinteisesti on liitetty yrittäjän riskiin. Vuokratyöntekijät eivät ole yrittäjiä, sillä he eivät esimerkiksi itse hinnoittele työtään.

Vuokratyö on tutkimuskohteena mielenkiintoinen myös siitä syystä, että vuokratyöala on suhteellisen nuori toimiala, jolla on omat erityispiirteensä. Ala myös vielä hakee vakiintuneita toimintatapoja. Vuokratyöyritysten toiminta perustuu erilaisten henkilöstöpalveluiden tarjoamiseen ja työntekijöiden välittämiseen. Aluksi vuokratyöalalla keskityttiin vain työntekijöiden vuokraamiseen käyttäjäyrityksille, mutta myöhemmin palveluntarjonta on kehittynyt. Yritykset ovat alkaneet tarjota myös muita henkilöstöpalveluita, kuten rekrytointia, suora hakupalveluita ja soveltuvuusarvioita. Alaa kutsutaankin nykyään henkilöstöpalvelualaksi. (Kauhanen 2001, 13.) Tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin henkilöstövuokraustoimintaan. Siitä syystä käytän yrityksistä nimeä vuokratyöyritys. Keskityn henkilöstövuokraustoimintaan siksi, että se on ollut yritysten ensisijainen liiketoimintaidea, jonka kautta on alettu tarjoamaan käyttäjäyrityksille joustavia henkilöstöratkaisuja.

Vuokratyöalan erityispiirteenä on vastuiden jakautuminen kolmoissidossuhteessa, joka muodostuu työntekijän, vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille. Tässä tutkielmassa tarkastellaan nimenomaan vuokratyöyrityksen yhteiskuntavastuuta, sillä he ovat vuokratyöntekijän virallinen työnantaja, joka vastaa muun muassa palkanmaksusta ja huolehtii tarvittavista vakuutuksista. Vuokratyöyritysten liike-idea perustuu ammattitaitoisten työntekijöiden vuokraamiseen. Vuokratyöyritykset markkinoivat olevansa henkilöstöpalvelualan ammattilaisia, joten heidän ammattitaitonsa avulla myös käyttäjäyritykset saavat oikeanlaista henkilökuntaa. Vuokratyössä työntekijöiden tärkeys on erityinen, sillä vuokratyöyritysten tärkein pääoma ovat vuokratyöntekijät. He ovat sekä yrityksen henkilökuntaa että heidän myymänsä tuote. Vuokratyöyritysten välinen kilpailu on siten johtanut myös kilpailuun ammattitaitoisista ja pätevistä vuokratyöntekijöistä. Organisaatioiden tulokset ovat nykyisin riippuvaisia siitä, millaisia osaajia ne kykenevät palkkaamaan, ja miten taitavasti ne pystyvät hyödyntämään työntekijöidensä osaamista (Kasvio 2014, 12). Siten sillä, miten vuokratyöyritykset kohtelevat työntekijöitään ja kantavat vastuunsa työnantajana, on vuokratyöyrityksen menestymisen kannalta merkitystä.

Vuokratyön ympärillä käydään julkisuudessa keskustelua aina aika ajoin. Tällä hetkellä vuokratyökeskustelu liittyy niin sanottuihin nollatuntisopimuksiin, joita käytetään myös vuokratyössä. Nollatuntisopimusten käyttäminen tarkoittaa sitä, että työnantaja ei lupaa

työntekijälle kuukaudessa yhtään työtuntia, mutta työntekijän on kuitenkin oltava valmiina odottamassa mahdollista työtä. Lisäksi työntekijä voi saada TE-keskuksesta karenssin, jos hän irtisanoo itse sopimuksen. Tilastokeskus julkaisi 5.3.2015 työvoimatutkimuksen, jonka mukaan noin 83 000 15–64-vuotiaasta palkansaajaa työskentelee nollatuntisopimuksella. Tämä tarkoittaa noin neljää prosenttia kaikista palkansaajista. Nollatuntisopimuksella työskentelevät ovat pääasiassa nuoria, sillä lähes puolet heistä on alle 25-vuotiaita ja 65 prosenttia alle 30-vuotiaita. (SVT 2015.) Nollatuntisopimusta tarkasteltaessa täytyykin ottaa huomioon, että sitä voidaan tehdä eri elämäntilanteissa. Nollatuntisopimus voi käydä hyvin opiskelijalle, mutta päätoimiselle ansiotyöläiselle työtuntien ennakoimattomuus tuo haasteita muun elämän ja tulojen käytön suunnitteluun.

Työnantajapuolen edustajat perustelevat nollatuntisopimusten käyttöä sillä, että niiden käyttämättä jättäminen lisäisi työttömyyttä (esim. Vanhala-Harmanen 2015). Mielenkiintoista tässä argumentissa on se, ettei pelkän työsopimuksen tekeminen lisää työntekijän työtä, jos tunteja ei lopulta ole saatavilla. Nollatuntisopimuksista on hyötyä kuitenkin työnantajille, sillä se mahdollistaa työvoiman käytön joustavuuden. Nollatuntisopimusten vastustajat taas ovat perustaneet kansanliike Operaatio vakiduunin nollatuntisopimusten kieltämiseksi. Kansanliikkeen tarkoituksena on kieltää nollatuntisopimukset lailla, määrittämällä osa-aikatoihin vähintään 18-tunnin viikkotyöaika. Samalla halutaan täsmentää myös työsopimuslain edellytyksiä työajan määritelmästä, tarkoituksena parantaa siten osa-aikatyöntekijöiden työajan ja ansiotason ennustettavuutta sekä työsuhde- ja sosiaaliturvaa. Vastustajat eivät kuitenkaan halua kieltää nollatuntisopimusten solmimista, jos työntekijä tekee aloitteen sen tekemisestä. (operaatiovakiduuni.fi.) Edellä kuvattu keskustelu kuvastaa hyvin sitä, että vuokratyö nousee yleensä julkiseen keskusteluun siihen liittyvien epäkohtien myötä. Vastuullisesti toimiminen ja sen esiin tuominen voisikin olla yrityksille keino parantaa myös vuokratyön julkista kuvaa. Siksi tässä tutkielmassa tarkastellaan, mitä vuokratyöyritykset ylipäättään kertovat omasta vastuullisuudestaan.

Tutkielmassa tarkastellaan vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuun ilmenemisestä yritysten internetsivuilla. Tarkoituksena on selvittää, mitä vuokratyöyritykset kertovat ja viestivät vastuullisista toimintatavoistaan. Tutkielmassa ei syvennyttä siihen, toteutuvatko sivuilla esitetyt vastuut käytännössä vaan tarkastellaan sitä, mitä yritykset ylipäänsä viestivät vastuullisista toimintatavoistaan, ja mitä asioita yritykset tuovat esille puhuessaan vastuullisuudestaan. Tutkielman tausta muodostuu työelämän muutoskeskustelusta liittyen työn epävarmuuteen,

epätyypillistymiseen ja joustavuuteen, jotka ovat vuokratyötä määritteleviä piirteitä. Tutkielman lähtökohta työelämän muutokseen on useiden tutkimusten todentama näkökulma siitä, että 90-luvun laman jälkeinen joustavuuden, tehokkuuden ja tuottavuuden korostus on johtanut niin työntekijän kuin suomalaisen työelämän laadun kannalta merkittäviin muutoksiin (Kauhanen 2002; Siltala 2004; Julkunen 2008; Lähteenmäki 2013). Muutokset ovat olleet sekä positiivisia että negatiivisia ja osin myös ristiriitaisia. Esimerkiksi vuokratyösuhteiden lisääntyminen on tuonut työntekijöiden työelämään joustavuutta ja erilaisia työnteon mahdollisuuksia. Samalla vuokratyö kuitenkin sisältää ongelmallisia piirteitä, kuten epäoikeudenmukaisuutta ja vastavuoroisuuden puutetta työsuhteessa. (Esim. Lähteenmäki 2013.) Tutkielman teoreettinen viitekehys muodostuu niin vuokratyöhön liittyvästä aiemmasta tutkimuksesta kuin yhteiskuntavastuun teorioista ja käsitteistä, joita käytetään myös analyysin apuna. Luvussa 5 käsitellään tarkemmin tutkimuskysymykset ja käytetty tutkimusmetodologia. Luvussa 6 käydään läpi tutkimustuloksia ja luvussa 7 vedetään yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset sekä käsitellään tutkimuksen johtopäätökset.

2 TYÖELÄMÄN MUUTOS

2.1 Epävarmuus ja joustavuus työmarkkinoilla

Suomalainen työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja joutuu kamppailemaan yhä haastavammassa toimintaympäristössä. Globalisaatio, tieto- ja viestintäteknologian kehitys, palvelusektorin kasvaminen, väestön ikääntyminen, talouden kestävyysvaje ja uudenlaiset työn organisointimuodot pakottavat organisaatioita kehittämään yhä aktiivisemmin uudenlaisia tuotteita ja palveluita. Samaan aikaan vähenevän suomalaisten työikäisten joukon tulisi olla valmiita jatkamaan työelämässä yhä pidempään (esim. Alasoini 2012a, 100; Julkunen 2008), ja y-sukupolven edustajat astuvat työelämään omine odotuksineen (esim. Ahonen, Hussi & Pirinen 2010). Talouden nousu- ja laskusuhdanteet vaihtelevat ja vaikuttavat ihmisten elämään tuomalla siihen epävarmuutta. Lisäksi yritysten toiminta kasvavilla ja globaaleilla markkinoilla on johtanut vaatimukseen työelämän lisääntyvästä joustavuudesta. Organisaatiot tarvitsevat toimia, joilla voivat lisätä toimintansa joustavuutta sopeutuakseen muuttuvaan liiketoimintaympäristöön. Lähteenmäki (2013, 6) toteaaakin jatkuvan muutoksen olevan työelämän pitkäaikainen megatrendi.

Kuva suomalaisesta työelämästä vaihtelee valitun näkökulman ja kohderyhmän mukaan. Osa tutkimuksista tuo esiin työelämän myönteisiä kehityskulkuja, kuten työniloa, ja osa taas nostaa esiin esimerkiksi marginaaliryhmien huonot työolot. (Moilanen 2007, 198.) Kummatkin näkökulmat ovat yhtä totia ja valottavat kuvaa työelämän monimutkaisesta todellisuudesta. Huono taloudellinen tilanne ja useiden yritysten yt-neuvottelut, irtisanomisineen ja lomautuksineen, kuvastavat tämän hetken työelämää, jolle on ominaista epävarmuus tulevista. Keskustelua käydään ennen kaikkea työelämän kielteisen ilmiön, eli työelämän epävarmuuden ympärillä, joka tiivistyy vastentahtoisen pätkä-, vuokra- ja osa-aikatyön lisääntymiseen (Siltala 2004). Suomalaisen työelämän koetaan muuttuneen ennakoimattomaksi, ja samalla työn yksilöllistyminen siirtää vastuuta työuran hallinnasta yhä enemmän työntekijöiden kannettavaksi

(Saari 2014). Kuten Saloniemi ja Väisänen (2012) toteavat, kasvavan epävarmuuden ja joustavuusvaatimusten välinen jännite on työelämästä käytävän keskustelun kantava voima.

Keskustelu työelämän muutoksesta ei kuitenkaan ole mikään uusi asia. Aiheesta on käyty keskustelua jo useiden vuosien ajan niin Suomessa kuin ulkomaillakin (esim. Siltala 2004; Julkunen 2008; Beck 2000; Sennett 2002 & 2007; Kasvio 2014). Työelämä on ollut jatkuvan muutoksen kohteena niin yhteiskuntarakenteiden kuin työn organisointitapojenkin osalta. Saloniemi ja Väisänen (2012, 3–4) huomauttavat, että keskustelu työelämän epävarmuudesta on nyt lisääntynyt siksi, että epävarmuus koskettaa jo jossain määrin myös paremmassa asemassa olevia palkansaajaryhmiä, jotka aiemmin ovat nauttineet melko turvatuista työsuhteista. Tämä näkyy myös vuokratyösuhteiden monimuotoistumisena. Vuokratyötä tehdään usein suorittavassa työssä mutta yhä enemmän myös korkeakoulutettujen työtehtävissä, ja lisäksi puhutaan jo myös johtajien vuokraamisesta. Kevin Doogan (2009) on samaa mieltä Saloniemen ja Väisäsen (emt.) kanssa todetessaan, että työelämä ei ole muuttunut epävarmemmaksi. Epävarmuuden kokemuksesta on vain alettu puhua huomattavasti enemmän kuin ennen. Siten työelämän huonontuminen ja siihen liittyvä epävarmuus ovat nousseet myös julkisen keskustelun kohteeksi.

Suomalaisessa kontekstissa ehkä tunnetuin suomalaisen työelämän epävarmuudesta ja epätyydyttävyydestä puhuja on ollut Juha Siltala (2004), jonka mukaan keskustelu työelämän epätyydyttävyydestä ja epävarmuudesta liittyy myös yleisesti mainittuun ajatukseen työelämän huonontumisesta. Normaalitösuhde on Siltalalle työelämän ideaali, jolloin muun muassa vuokratyön ja muiden epätyydyttävien työsuhteiden ilmestyminen, on merkki työelämän huonontumisesta. Siltalan kriittisen ajatuksen mukaan alityöllinen ylijäämäväestö toimii nyt talouden suhdannevaihteluiden puskurina. Tämä alityöllinen ylijäämäväestö olisi hyvinvointivaltiossa noussut keskiluokaksi vakinaisella työsuhteella. Nyt he ovat kuitenkin tarvittaessa töihin kutsuttavia monistaja- ja sesonkireserviläisiä, jotka väliaikaisten sesonkihuippujen ja projektien välillä saavat itse päivittää työvoimaansa työvoimapolitiittisten tukimuotojen ja yksityisten verkostojen varassa. Nämä ihmiset elävät jatkuvasti lähtövalmiina, pysyvästi tilapäisinä vuokratyöläisinä. (Siltala 2004, 118.) Samaa esittää Tanskanen (2012, 16) huomauttamalla, että työelämän laadullisesta näkökulmasta, niin sanottujen epätyydyttävien työn muotojen yleistyminen, kuten vuokratyö, on merkki työelämän laadun muutoksista huonompaan suuntaan. Toisaalta Alasoinin (2010, 9) korostaa, että työelämään liittyvä synkkä keskustelu luo

ristiriitaisia ja harhaanjohtavia mielikuvia siitä, mitä työelämässä oikeasti tapahtuu. Hänen mukaansa totuus on, että mielikuvat työelämästä ovat huonontuneet, ei suinkaan itse työelämä.

Riskit ja epävarmuus nähdään kuitenkin nyky-yhteiskunnan luonteenomaisina piirteinä usean yhteiskuntatieteilijän kirjoituksissa (Moilanen 2007, 200). Esimerkiksi Ulrich Beck (2000, 67–91) on käyttänyt käsitettä riskiyhteiskunta kuvaillessaan yhteiskunnan tämänhetkistä tilaa. Hänen mukaansa epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy riski, joka yhteiskunnassa ilmenee yksilön kohdalla yksin pärjäämisenä vailla yhteiskunnan tarjoamaa turvaverkkoa. Työsuhteiden epävarmuus ja pätkätyöt ovat eräs Beckin määrittelemän pakkoyksilöllistymisen ilmenemismuoto postmodernissa yhteiskunnassamme. Sennett (2002 & 2007), joka on aikamme ehkä tunnetuimpia aikalaisanalyttikoja, suhtautuu Siltalan tavoin pessimistisesti työelämän nykytilaan. Hän puhuu paljon yleisen jatkuvuuden ja pitkäjänteisyyden katoamisesta sekä näiden aiheuttamasta ajan pirstaloitumisesta. Pitkäjänteinen toiminta työyhteisöissä vaikeutuu nopeatempoisessa maailmassa. Samalla myös luottamus sekä sitoutuminen heikkenevät entisestään. Tämä aiheuttaa Sennettin mukaan yksilön luonteen rapautumista. Hän puhuukin kapitalismin ihmisluonnetta kuluttavasta voimasta. Jatkuva pyrkimys joustavuuteen ja rutiinien syrjäyttämiseen eivät tuokaan vapautta muutoskyvyn kautta vaan synnyttävät uusia valta- ja kontrollirakenteita. Työntekijöillä ei ole riittävästi tietoa päätösten tekemiseen, ja he joutuvatkin epävarmuuden ja muutosten keskellä ottamaan yhä suurempia riskejä. Riskejä tulee kuitenkin ottaa, sillä paikallaan pysymistä on vältettävä. Tietoyhteiskunnan synnyttämä työkuulttuuri vaatii työntekijöiltä jatkuvaa muutosta ja kyvykkyyttä siirtyä urapolulta toiselle sekä kehittää työssä tarvittavaa osaamista. (Sennett 2002 & 2007.) Sennettin (emt.) kuvaus on osa pohjoisamerikkalaista työelämää. Suomalaisessa tutkimuksessa vahvaa kuvaa ajasta ennen tätä paljon puhuttua, huonontunutta työelämää, löytyy esimerkiksi Matti Kortteisen (1992) *Kunnian kentät* -teoksesta. Kortteinen kuvaa tutkimuksessa suurten ikäluokkien työelämäasenteita ja työn eetosta. Hänen mukaansa ennen työntekijöiden asenteena oli tehdä työ sitkeästi loppuun. Työn ja koko elämän kunnia saavutettiin vaikeuksista selviämällä. Kortteisen tutkimissa työyhteisöissä sitoutuminen syntyi siitä, että vaikeuksista huolimatta työntekijät halusivat selvitä työstään kunnialla. Yhteistä Sennettin (emt.) ja Kortteisen työelämäkuvauksilla on se, että ennen työntekijät saattoivat luottaa työn pysyvyyteen ja jatkuvuuteen. Huolena oli epävarman tulevaisuuden sijaan tästä päivästä selviytyminen. (Kortteinen 1992.) Tämän päivän työelämässä näiden huolien voi sanoa kääntyneen toisinpäin.

Keskustelu ja tutkimus työelämästä ei kuitenkaan aina ole näin negatiivista. Tutkimukset niin Suomessa kuin ulkomaillaakaan eivät tue yleistä olettaa työelämän jatkuvasta huonontumisesta ja epävarmuuden lisääntymisestä (esim. Green 2006; Sutela & Lehto 2014). Greenin (2006, 146) mukaan työntekijöiden epävarmuuden kokemus heijastelee makrotalouden suhdanteita ja yleistä työttömyysastetta. Sama on todettu myös suomalaisessa työolobarometrissä (Lyly-Yrjänäinen 2015, 3). Työhön liittyvä epävarmuus ei siis ole johdonmukaisesti kasvanut viime vuosikymmeninä, vaan se heijastelee yleistä talouden tilaa. Osterman (2004) huomauttaa kuitenkin, että työmarkkinoiden ylä- ja alamäkien vaihtelut ovat olleet aikaisemmin paljon selkeämpiä. Taloudellisen laskusuhdanteen jälkeen tiedettiin odottaa parempaa aikaa. Nyt selkeän vaihtelun sijasta epävarmuus ja turvattomuus työsuhteissa näyttävät muuttuneen pysyviksi työelämän piirteiksi.

Greenin (2006) näkemys työelämän laadusta ei siis ole niin negatiivinen kuin esimerkiksi Sennettin (2002 & 2007). Beck (2000), Green (emt.) ja Sennett (emt.) näkevät työelämän kehityksen saksalaisen, yhdysvaltalaisen ja brittiläisen työelämän kontekstissa. Tarkasteltaessa tilannetta esimerkiksi Pohjoismaissa ja suomalaisessa ympäristössä on kuva työelämästä erilainen. Green (emt.) nostaakin esiin Pohjoismaiden työelämän laadun kehittymisen positiivisempaan suuntaan, kun sitä verrataan esimerkiksi angloamerikkalaiseen kehitykseen. Työelämän positiivista kehitystä kuvaa yleinen palkkatason nousu kaikissa kehittyneissä teollisuusmaissa. Samaan aikaan palkkaerot ovat kuitenkin kasvaneet ja työmarkkinat polarisoituneet yhä voimakkaammin koulutusta ja korkeaa ammattitaitoa vaativiin työtehtäviin sekä vähäisemmän ammattitaidon töihin. (Green 2006, 171–177.) Kalleberg (2011) on tehnyt myös saman huomion empiirisessä analyysissään. Hänen mukaansa Yhdysvaltojen työmarkkinoilla työtehtävät ovat viime vuosina polarisoituneet yhä selvemmin ”hyviin” ja ”huonoihin” töihin. Kuilu ”hyvien” ja ”huonojen” töiden välillä koskee nimenomaan angloamerikkalaisia työmarkkinoita, joissa osallistavat työelämäinstituutiot ovat heikkoja (Gallie 2009; Green 2006; Kalleberg 2011). Pohjoismaiden korkealle työelämän laadulle onkin tarjottu selitykseksi hyvinvointivaltiota työelämän laatua suojaavana tekijänä. On päätelty, että hyvinvointivaltio tasaisi riskejä työelämän muutoksissa. (Alasoini 2010, 9; 2012, 185.)

Hartikainen, Anttila, Oinas ja Nätti (2010) huomauttavat, että suomalainen työelämä pärjää hyvin eurooppalaisessa laatuvertailuissa muiden Pohjoismaiden kanssa. Yleistä positiivista kehitystä heijastelevat työtehtävien yleinen monipuolistuminen, vaadittu osaamis- ja koulutustason nousu

sekä työntekijöiden lisääntyneet vaikutusmahdollisuudet työssä (Green 2006, 171–177). Samaan päätyy myös Alasoini todetessaan, että mahdollisuus vaikuttaa omaan työhän ja omiin kehittymismahdollisuuksiin ovat Suomessa lisääntyneet. Lisäksi työnantajan maksamat koulutukset työntekijöille ovat Suomessa kaikista yleisintä muuhun Eurooppaan verrattuna. Työtehtävien monipuolisuudessa Suomi jää kuitenkin jälkeen muista Pohjoismaista. (Alasoini 2010, 9; 2012, 183.) Toisaalta edellä mainittujen positiivisten kehityskulkujen kääntöpuoli huolestuttaa Greeniä, sillä osaamistason nousu on tarkoittanut myös vaadittavan työpanoksen sekä kiireen lisääntymistä työelämässä (Green 2006, 171–177). Myös tilastot tukevat tätä näkemystä. Suomessa kiireen ja työn henkisen rasittavuuden on osoitettu lisääntyneen 2000-luvun työelämässä, erityisesti koulutusta vaativissa, ylempien toimihenkilöiden työtehtävissä (Lehto & Sutela 2014, 66–67). Samanlaista kehitystä on nähtävissä myös Eurofondin työolotutkimuksessa (Valeyre ym. 2009, 38–39). Kiire ja henkinen rasittavuus saattavat heijastella myös työtyytyväisyyteen, jonka Alasoini (2012, 184) on todennut Suomessa olevan melko alhainen muuhun Eurooppaan verrattuna.

Green sitoo työelämän epävarmuuden erityisesti työttömyyden uhan lisääntymiseen ja näkee Sennettin (2002 & 2007) tavoin juuri epävarmuuden kokemuksen merkittävänä työelämän laadun heikentäjänä (Green 2006, 171–177). Yksi työntekijöiden epävarmuutta kuvaava tekijä on myös riskien siirtyminen työntekijän itsensä kannettavaksi (Viitala & Mäkipelkola 2005, 15). Lähteenmäen (2007, 128) mukaan asia voidaan muotoilla niin, että kilpailutalouden riskit kaatuvat yhä enemmän työntekijän harteille, jolloin vastuu työllisyydestä jää työntekijälle, kun taas valta tehdä päätöksiä työsuhteista jää työnantajille.

2.2 Epätyypilliset työsuhteet

Keskustelu työelämän epävarmuudesta ja joustavuudesta liittyy tyypillisten työsuhteiden rinnalle tulleisiin epätyypillisiin työsuhteisiin, mitä vuokratyönkin katsotaan olevan. Epävarmuuskeskustelussa nostetaan usein esiin huoli juuri epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen (esim. Siltala 2004). On esitetty, että määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä vuokratyösuhteet uhkaavat syrjäyttää perinteisen kokoaikatyön. Tyypillisestä työsuhteesta puhuttaessa tarkoitetaan normaalia kokopäivästä, toistaiseksi jatkuvaa työtä ja sitä koskevaa toistaiseksi jatkuvaa työsuhdetta, jossa säännellään työajan, työtehtävien ja työtehtävistä maksettavan palkan lisäksi työsuhteeseen liittyviä muita etuja ja velvollisuuksia. Tyypilliset työsuhteet lisääntyivät määrällisesti ja vakiintuivat

työsuhteen vallitsevaksi normiksi teollisen järjestelmän kehittyessä. (Kovalainen 2010, 114.) Yrittäjän riskiin kuuluivat henkilöstövoimavarat, investoinnit rakennuksiin ja muuhun tuotannolliseen infrastruktuuriin. Työsuhdeturvan taas katsottiin kuuluvan työntekijöille vastikkeena tehdystä työstä. Nyt vallalla oleva työelämän kehitystrendi rikkoo tätä ajatusta, sillä riski on selvästi siirtymässä työnantajilta työntekijöille. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14–15.)

Suomessa pysyvien työsuhteiden kulta-aika kesti noin 1970-luvulta 1990-luvulle asti. Työelämään liittyvässä keskustelussa 1990-luvun lamaa voidaan pitää eräänlaisena jakolinjana. Laman jälkeen alettiin puhua työn huonontumisesta ja epätyypillistymisestä. (Julkunen 2008, 13–14.) Laman jälkeen alkaneella kasvukaudella taloudessa tapahtuneet rakennemuutokset, työvoiman kysynnän kohdistuminen eri aloihin ja ammattien edustajiin, näkyy yritysten työvoiman käytössä, työsuhteissa ja yksilöiden työurissa (Koistinen 2014, 114). Kysynnän kasvu merkitsi määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden lisääntymistä. Näissä työsuhdeturva ja palkka ovat usein heikompia kuin kokoaikaisessa työssä. (Hurley & Storrie 2011.) Osa-aikaiset ja määräaikaisten työsuhteet eivät kuitenkaan muuttuneet kokoaikaisiksi ja pysyviksi, vaikka talouden kasvu laman jälkeen jatkui. Se herätti tutkijoiden kesken keskustelua siitä, oliko suomalaisessa työelämässä tapahtunut olennainen ja pysyvä muutos työvoiman käytössä. (esim. Jolkkonen & Koistinen 2001.) Talouskasvun varmistuttua työvoiman kysyntä suuntautuikin koulutettuun ja hyvin palkattuun työvoimaan. Työmarkkinat siis polarisoituivat niin, että kysyntää oli sekä koulutettua työvoimaa että heikommin koulutettuja ja palkattuja työntekijäryhmiä kohtaan, jotka usein työskentelevät määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa. (Hurley & Storrie 2011.)

Epätyypillisistä työsuhteista on tutkittu paljon määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita sekä määrien (esim. Pärnänen & Sutela 2009) että työelämän laadun kannalta (esim. Kauhanen & Nätti 2015). Tilastot eivät suoraan tue väitettä epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä, sillä työmarkkinoiden rakenne on säilynyt melko muuttumattomana 2000-luvulla. Kaksi kolmasosaa työllisistä oli vakituisessa työsuhteessa niin vuonna 2010 kuin 2013. (Pärnänen & Sutela 2011; Sutela & Lehto 2014.) Määräaikaisten työsuhteiden on todettu noudattavan enemminkin taloussuhdanteiden ja kausien vaihteluita kuin olevan merkki mistään perustavasta käänneestä työvoiman käyttötavoissa. Vuoden 2008 taloustaantumien jälkeen määräaikaisten osuus on hieman laskenut ja jatkuvaa osa-aikatyötä tekevien määrä on ollut kasvussa. Kausittainen vaihtelu näkyy erityisesti kesäisin, kun kesätyösuhteet solmitaan määräaikaisina. (Sutela & Lehto 2014.)

Julkunen (2008, 60) kuitenkin huomauttaa, että vaikka valtaosa suomalaisista työskentelee kokoaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, ei työntekijöillä enää ole samanlaista varmuutta tai tunnetta työpaikan omistajuudesta. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ei tänä päivänä enää tarkoita työn varmaa jatkuvuutta. Lisäksi määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen yleisempiä Suomessa kuin EU-maissa keskimäärin. Lisäksi niiden on todettu kasaantuvan tietyille ammattialoille ja tiettyyn uravaiheeseen, ja toisaalta ne myös pitkittyvät joidenkin työntekijäryhmien, kuten nuorten naisten työmarkkina-asemaksi. (Jolkkonen & Koistinen 2001, 569; Sutela & Lehto 2014, 35–42.)

Työsuhteiden pysyvyys sen sijaan on lisääntynyt, sillä liikkuvuus työsuhteesta toiseen on 2000-luvun puolella ollut vähäisempää kuin lamaa edeltävänä aikana. Työpaikkaa vaihtaneita on toisin sanoen ollut vähemmän ja liikkuvuus on ollut pienempää kuin ennen 1990-luvun lamaa. Aika samassa työpaikassa on keskimäärin jo yli kymmenen vuotta, kun vastaava keskiarvo oli vuonna 1984 vielä 8,3 vuotta. (Sutela & Lehto 2014, 27, 35–42.) Tämän perusteella voi ajatella, ettei suuri osa työntekijöistä joudu siirtymään työpaikasta toiseen. Tosin, jos tilannetta tarkastellaan työtehtävien muuttumisena, on todellisuus toinen (Koistinen 2014, 119). Esimerkiksi Maliranta (2009, 30) osoittaa, että vuonna 2004 yrityssectorilla työskennelleistä työntekijöistä 53,9 prosenttia oli vaihtanut tehtävää tai toimipaikkaa viimeisen neljän vuoden aikana.

Kovalainen (2010, 113–115) kuitenkin haastaa koko epätyypillisen työn käsitteen, sillä se tulee hänen mukaansa määritellyksi tyypillisen työsuhteen negaationa ja sen kautta. Hän kritisoi koko epätyypillisen työn käsitettä, sillä se johtaa monessa kohdin harhaan. Ensinnäkin se, mitä Suomessa kutsutaan epätyypilliseksi työksi, on monissa kehittyvissä talouksissa vallitseva tapa teettää työtä. Normaali työsuhde on myös aina ollut muutoksessa. Lisäksi epätyypillinen työsuhde käsitteenä ja määritelmänä kattaa monenlaisia työnteon muotoja. Tällöin tyypillinen työ ja työsuhde jäävät usein kokonaan problematisoimatta. Näin tapahtuu luultavasti siksi, että tyypillinen työsuhde on itsessään tavoiteltava tila, mikä toisaalta onkin ymmärrettävää. Heikentäähän epätyypillisuus ja joustavuus lähes aina työtehtäviin liittyviä etuja. Keskeistä liittyen tyypillisistä ja epätyypillisistä työsuhteista käytävään keskusteluun on, että epätyypillisen työn käsitteellä on tehty eroa perinteisinä pidettyihin pitkäkestoiisiin ja kokoaikaisiin palkkatyösuhteisiin (Pärnänen & Sutela 2011). Tämä eronteko on keskeistä myös vuokratyöhön liittyvässä tutkimuksessa.

Epätyypillisten työsuhteiden rinnalla voidaan puhua myös pätkätoistä (esim. Kostamo 2008) ja prekarisaatiosta (esim. Vähämäki 2007, 2009; Kalleberg 2008; Jokinen & Könönen & Venäläinen 2011). Pätkätyö-termi ilmestyi suomalaista työelämää koskevaan keskusteluun 90-luvun lopulla, kun hyvin lyhyet määräaikaaisuudet lisääntyivät (Lähtenmäki 2013, 19). Uusitalon (2008) mukaan pätkätyö-nimitystä alettiin käyttää ensimmäiseksi SAK:n piirissä. Sillä viitattiin erityisesti ketjutettuihin, peräkkäisiin ja lyhytaikaisiin työsuhteisiin, jotka tuottivat työntekijälle ennen kokemattoman ja välittömän tunteen ulkopuolisuudesta. Myöhemmin pätkätoillä on viitattu kaikkiin määräaikaisiin, pätkittyihin, lyhyisiin tai osa-aikaisiin työsuhteisiin sekä vuokratyöhön. Nämä työnteon muodot eroavat perustavalla tavalla niin sanotusta kokoaikaisesta ja normaalista työsuhteesta, jossa työntekijä työskentelee yhden työnantajan palveluksessa, työnantajan tiloissa ja välineillä, normaalin työajan puitteissa, viitenä päivänä viikossa, ja hänen työsuhdettaan säädellään kollektiivisesti sovitulla työehtosopimuksella. (Uusitalo 2008, 7.) Prekariaatilla taas viitataan työvoimaan, joka kokee nykyisen palkkatyöyhteiskunnan puitteissa jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan (Julkunen 2008, 112). Arne Kalleberg (2008, 2) on liittänyt prekarisaation myös vuokratyökeskusteluun. Prekarisoitu työ on epävarmaa, ennustamatonta ja riskialtista juuri työntekijän näkökulmasta. Kallebergin mielestä työvoiman prekarisaatiolle on ominaista tilanne, jossa työntekijä on vastentahtoisesti työttömänä tai vajaasti työllistettynä, ja/tai tilanteessa jossa pelkää menettävänsä työn, ja/tai kohtaa vain muutamia vaihtoehtoisia työllistymisvaihtoehtoja ja on siksi pakotettu työskentelemään huonoilla työehdoilla. (Kalleberg 2008, 2.)

Vuokratyö ei täytä tyypillisen työn piirteitä. Se ei myöskään lukeudu samaan kategoriaan muiden epätyypillisten työsuhdemuotojen kanssa, kuten osa-aikatyön tai määräaikaisen työn kanssa. Epätyypillisen työn muotoja ei voi siis automaattisesti yhdistää ja tutkia samana ilmiönä. Antti Tanskanen (2012, 16) korostaa, ettei vuokratyö ole lähelläkään tyypillistä työtä. Tämä johtuu siitä, että vuokratyöntekijällä on usein useampi työnantaja, työsuhteet eivät ole kokoaikaisia ja työ suoritetaan muualla kuin varsinaisen työnantajan tiloissa. Huotarin ja Pitkäsen (2013) tutkimuksessa, joka käsittelee vuokratyössä käytettävien määräaikaisten sopimusten yleisyyttä, selviää myös, että vuokratyösuhteet solmitaan usein määräaikaisina. Tutkimuksen kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 76 prosenttia ilmoittaa olevansa määräaikaisessa työsuhteessa, vaikka nykyään myös vuokratyösuhteen määräaikaaisuuteen tulee olla työ sopimuslaissa (55/2001) määritelty peruste. (Huotari & Pitkänen 2013, 92.) Samansuuntaisiin tuloksiin on päädytty myös aiemmassa tutkimuksessa, ja lisäksi työsuhteiden on todettu olevan lyhyitä (Sädevirta 2002, 1;

Kauhanen 2001, 36). Vuonna 2008 vuokratyöntekijät solmivat vuokratyösuhteen keskimäärin neljä kertaa (Kostamo 2008, 12). Vuokratyösuhteita tulee tarkastella omana ilmiönään, ei osana määräaikaista tai osa-aikaista työsuhteita.

3 VUOKRATYÖ

3.1 Vuokratyöala

Vuokratyöala on toimialana vakiintunut osaksi työmarkkinoita. Henkilöstöpalveluyrityksistä on tullut sekä yrityksinä että työnantajina osa suomalaista elinkeinoelämää. Henkilöstöpalvelualan yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä ja asiantuntijoita henkilöstöpalveluihin liittyvissä asioissa. Työvoiman vuokrauksen lisäksi yritykset tarjoavat erilaisia henkilöstöpalveluja, kuten rekrytointia, henkilöarviointeja, alihankintapalveluita, suorahakupalveluita, henkilöstön valmennuspalveluita ja soveltuvuusarviointeja. Yritysten liikeidea on, että käyttäjäyritykset voivat palveluja ostamalla keskittyä paremmin omaan ydinliiketoimintaansa ja ydinosaan. Tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin tarkastelemaan työvoimanvuokraustoimintaa, koska se on ollut yritysten alkuperäinen liikeidea. Sen vuoksi käytän myös yrityksistä nimeä vuokratyöyritys.

Vuokratyöala on Suomessa kasvanut varsinkin sen jälkeen, kun vuokratyön sääntely vapautui vuonna 1994. Samaan aikaan myös vuokratyöyritysten palvelutarjonta alkoi laajentua (Kauhanen 2001, 11; Viitala & Mäkipelkola 2005, 12–14). Lisäksi elinkeinorakenteen palveluvaltaistumisen voidaan nähdä olevan vuokratyövoiman ja vuokratyöyritysten määrän kasvun takana, sillä vuokratyövoimaa käytetään juuri palvelualoilla (Kauhanen 2002, 9–10). Vuonna 2008 Suomessa oli noin 1400 henkilöstöpalveluyritystä, joista 200 yrityksen päätoimiala oli jokin muu kuin työvoiman vuokraus, esimerkiksi rakentaminen tai liike-elämän palvelut (Työsuojeluhallinto, 2010). Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin toimipaikka-aineiston mukaan huhtikuussa 2015 työvoimaa vuokraavia yrityksiä (luokka 78200, Tilastokeskuksen toimialaluokitus) on 1421 (SVT 2015a). Luokkaan 78200 kuuluvat ne yritykset, jotka hankkivat tilapäistä työvoimaa asiakkaille korvaamaan tai täydentämään asiakkaan työvoimaa. Työntekijät ovat työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, ja työvoimaa vastaanottavat yritykset huolehtivat vuokratyöntekijöiden työnjohdosta ja valvonnasta. (SVT 2015b.) Henkilöstöpalveluyritysten määrä on kaksinkertaistunut ja liikevaihdon määrä on nelinkertaistunut

2000-luvulla. Lisäksi yritysten henkilöstömäärä on kolminkertaistunut 2000-luvulla. (Työsuojeluhallinto, 2010; Metsä-Tokila 2012.)

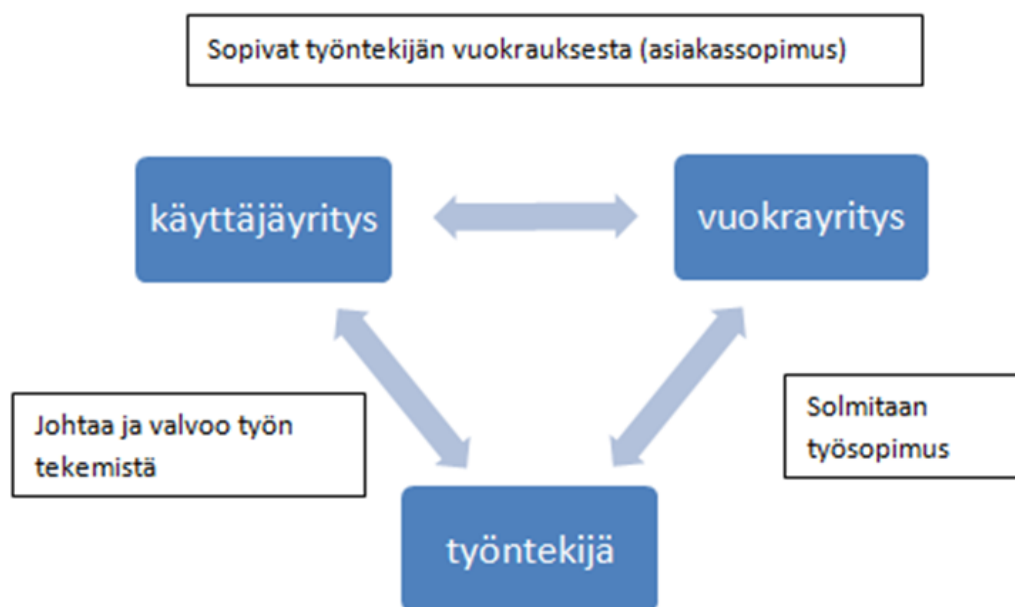
Henkilöstön käytön muutostrendeihin vaikuttaa lisääntynyt tietoisuus erilaisista vaihtoehtoista, sillä vuokratyöyritykset ovat voimakkaasti lisänneet tarjontaa ja markkinointia ympäri Suomen. Markkinointi on vaikuttanut siihen, että mahdollisten käyttäjäyritysten päätöksentekijöiden tietoisuus erilaisten työn organisointimuotojen vaihtoehtoista, kuten verkostomaisista toimintamalleista, ulkoistamisesta, työn organisoinnista projekteihin ja vuokratyövoiman käytön mahdollisuuksista, on lisääntynyt. Myös omistajien odotukset yritysten taloudellisille tuotoille ovat koventuneet ja muuttuneet samalla myös kärsimättömämmiksi, joten vuokratyön käyttämiselle on sitä kautta syntynyt tilaus. Henkilöstökustannuksista on tullut pitkälti muuttuvia kustannuksia, joihin pystytään vaikuttamaan nopeasti esimerkiksi kieltämällä rekrytoinnit. Näissä tilanteissa vuokratyö on tapa reagoida muutoksiin ja paikata työntekijävajetta. (Kauhanen 2001, 11; Viitala & Mäkipelkola 2005, 12–14.)

Vuokratyöyritysten määrän lisääntymiselle annetaan usein selitykseksi työmarkkinoilta tuleviin vaatimuksiin vastaaminen. Vuokratyövoiman käyttöä perustellaankin usein sen alhaisilla kustannuksilla juuri käyttäjäyritykselle. Käytön lisääntymiselle on ehdotettu kuitenkin myös toista näkökulmaa. Peck ja Theodore (2002) ovat haastaneet käsityksen siitä, että vuokratyö olisi vain neutraalien työmarkkinavaatimusten passiivinen tuote. Työmarkkinoiden vaatimukset vuokratyön lisääntymisen perusteena jättää toistuvasti huomiotta sen, että vuokratyöala on itse markkinoinut palveluitaan ja pyrkinyt laajentamaan toimintaansa, kuten mikä tahansa muukin liiketoiminta. Verrattaessa virallista alan retoriikkaa alan aktiivisuuteen, sekä historiallisesti että nykyaikaisilla työmarkkinoilla, Peck ja Theodore havainnollistavat kuinka vuokratyöala yrittää kuitenkin häivyttää oman aktiivisuutensa alansa laajentajana. (Peck & Theodore 2002.) Vuokratyön myymisestä tuleekin hyväksyttävämpää, kun vuokratyöyritykset voivat perustella sitä markkinoilta tulevilla joustavuuden vaatimuksilla.

Vuokratyösuhteella on omat piirteensä, jotka erottavat sen tavallisesta työnantajan ja työntekijän solmimasta työsuhteesta. Vuokratyövoimasta on kyse silloin, kun työnantaja eli vuokratyöyritys välittää työntekijän ulkopuolisen tahon eli käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. Yritys, joka käyttää vuokratyöntekijää (käyttäjäyritys), toimii kuten muissakin kauppasuhteissaan. Käyttäjäyritys tekee työvoimaa koskevan tilauksen, jonka vuokratyöyritys tilauksen perusteella

toimittaa. Käyttäjäyritys maksaa työvoiman vuokrauksesta aiheutuvan laskun vuokratyöyritykselle, joka puolestaan on työsuhhteessa työntekijään. Kun tarkastellaan vuokratyösuhdetta, on pidettävä mielessä, että tarkastelun kohteena on vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välinen suhde. Työntekijän suhde organisaatioon, jossa hän työskentelee, ei ole perinteisessä mielessä työsuhde. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 16–17; Vuokratyöopas 2013.) Vuokratyön osapuolista voidaan käyttää erilaisia nimityksiä. Tässä tutkielmassa käytetään käsitteitä vuokratyöntekijä, vuokratyöyritys ja käyttäjäyritys, koska ne kuvaavat mielestäni parhaiten näitä toimijoita.

Vuokratyössä työntekijä tekee työsopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa. Vuokratyöyritys on siis työnantaja, joka vastaa tietyistä lakisääteisistä työnantajavelvoitteista työntekijään nähden. Käyttäjäyrityksellä ja vuokratyöyrityksellä on keskenään sopimus, josta ilmenee heidän keskinäiset vastuut ja velvoitteet. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei solmita sopimusta, mutta direktio-oikeus, eli työn johto- ja valvontavalta, on käyttäjäyrityksellä työntekijää kohtaan. (Sädevirta 2002, 21.) Näin muodostuu vuokratyössä tyypillinen kolmikantainen työsuhde, jota on havainnollistettu kuviossa 1.



KUVIO 1. Vuokratyön kolmikantasuhde, mukaillen Vuokratyöopas 2013, 5.

Työ- ja elinkeinoministeriön Vuokratyöoppaan mukaan vuokratyöhön sovelletaan lähtökohtaisesti samoja sääntöjä ja lakeja kuin muuhinkin työsuhteisiin. Käytännössä vuokratyösuhteen erityispiirteet tekevät siitä kuitenkin vaikeaa. (Vuokratyöopas 2013, 4.) Viitalan, Vettensaaren ja Mäkipelkolan (2006, 169) tutkimuksesta silti ilmenee, että kaikissa tapauksissa lain noudattaminen ja sopimukset eivät toteutuneet. Esimerkiksi palkkauksessa, työajoissa ja työhön liittyvistä lisistä löytyi poikkeuksia. Tämän tutkimuksen jälkeen vuokratyö on huomioitu työsopimuslainsäädännössä Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY mukaisin vaatimuksin. Direktiivin vaatimuksissa säädetään vuokratyössä sovellettavista vähimmäisvaatimuksista ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Lisäksi siinä säädetään kielloista rajoittaa perusteetonta vuokratyön käyttöä. (TEM 2012, 35–36.) Tänä päivänä toistettuna Viitalan ym. (emt.) tutkimus voisi antaa erilaisia tuloksia. Vuokratyöstä ei kuitenkaan ole edelleenkään säädetty omaa lakia, joka säätelisi poikkeavaa työsuhdemallia. Vuokratyöhön sovelletaan työsuhteita koskevien yleisten säännösten lisäksi eräitä vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä, joita on työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa ja niin sanotussa tilaajavastuulaissa (TEM 2012, 35–36).

Vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen keskinäinen vastuunjako suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy työsopimuslain oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä koskevan säännöksen mukaisesti. Vuokratyöyritys vastaa työnantajana muun muassa palkan maksamisesta, työterveyshuollon järjestämisestä ja siitä, että työsuhteessa noudatetaan alan vähimmäistyehtoja. Vuokratyöntekijän vähimmäistyehtot määräytyvät vuokratyöyrityksen työehtosopimuksen mukaan. Jos tällaista ei ole, työehdot määräytyvät käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. (Vuokratyöopas 2013, 4.) Jos käyttäjäyritys on järjestäytymätön, ehdot määräytyvät käyttäjäyrityksessä sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan (TEM 2012, 35–36). Lisäksi vuokratyöyritykselle kuuluvat ne työnantajan velvollisuudet, joista käyttäjäyritys ei työn johto- ja valvontaoikeuden käyttäjänä vastaa. Käyttäjäyrityksen velvollisuudet taas liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyviin asioihin. (Vuokratyöopas 2013, 4.)

Vuokratyöyrityksellä on työnantajana velvollisuus antaa vuokratyöntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista myös alle kuukauden mittaisissa määräaikaissä työsuhteissa vuokratyöntekijän sitä pyytäessä. Vuokratyötä käyttävän yrityksen on työsopimuslain mukaan tarjottava vuokratyöntekijöille pääsy samoihin palveluihin ja järjestelyihin, samoin ehdoin kuin

käyttäjäyritys tarjoaa niitä omille työntekijöilleen. Poikkeuksena voidaan pitää tilannetta, jossa erilainen kohtelu on perusteltua objektiivisista syistä. Käyttäjäyrityksen on myös ilmoitettava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille samalla lailla kuin se ilmoittaa niistä omille työntekijöilleen. Vuokratyösuhteissa sovelletaan myös samoja työsuhteen kestoajaa koskevia säännöksiä kuin muissakin työsuhdemuodoissa. Jokaiselle määräajaisena tehdylle vuokratyösuhteelle on siis oltava työsopimuslaissa säädetty, perusteltu syy. Määräajaisen työsopimusten ketjuttaminen ei myöskään ole sallittua, jos sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun keston tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarpeen kyseisessä työssä voidaan katsoa olevan pysyvä. (TEM 2012, 35–36.)

3.2 Vuokratyö osana suomalaisten työmarkkinoiden kehitystä

Vuokratyö on lisääntynyt ja rakentunut työelämän pysyväksi ilmiöksi 2000-luvulla. Vuokratyössä ei kuitenkaan ole kyse uudesta työn muodosta, vaan sen historia ulottuu jo kauas. Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna vuokratyön historia johtaa Pohjois-Amerikkaan sekä Britanniaan 1800-luvulle (Goldstein 2006, 31). Vuokratyöalan historia 1800-luvulta asti on ollut siellä myös hyvin samankaltainen muun muassa Suomen myöhemmän kehityksen kanssa (Lähteenmäki 2013, 37). Pohjois-Amerikassa ja Britanniassa työvoiman vuokraus on lisäksi sukua 1800-luvulla vallinneelle tavalle teettää töitä. Silloin työvoimaa ”alihankittiin” työskentelemään varsinaisten tehtaiden ulkopuolella niin kutsutuissa hikipajoissa, joita johtivat urakkapomot tai työnvälittäjät. Aliurakoinnin tavoitteena oli nimenomaan tuotantokustannusten minimointi käyttämällä lapsityövoimaa, polkemalla palkkoja ja epäämällä työntekijöiltä laillinen palkkatyösuhte etuineen. Työvoimaa kohdeltiin vain hyödykkeenä ja kulueränä. (Goldstein 2006, 31.)

Suomessa työvoiman vuokrausta alettiin liiketoimintana harjoittaa pääsääntöisesti 1960-luvulla telakkateollisuudessa ja 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Myös metallialalle syntyi 1960-luvulla ensimmäiset ”reppufirmat”, jotka keskittyivät työvoiman välittämiseen. (Sädevirta 2002, 9.) ”Reppufirma” nimityksellä viitattiin tuolloin erityisesti niihin metallialalla toimineisiin asennusliikkeisiin, joilla ei ollut lainkaan omaa tuotannollista toimintaa ja joissain tapauksissa myöskään kiinteää toimipaikkaa, mutta joiden ”reppumiehet” kulkivat työskentelemässä eri työmailla (Komiteanmietintö 1980, 8). Suomalaisen yhteiskunnan nopea teollistuminen, automaatio ja kiristynyt kilpailu lisäsivät yritysten tarvetta käyttää yritysten ulkopuolisia palveluita.

Julkinen työnvälitys kuitenkin epäonnistui vastaamaan tehokkaasti kysynnän kasvuun ja työvoiman kausittaiseen vaihteluun. (Sädevirta 2002, 9.)

Työvoiman vuokraustoiminnassa esiintyi jo 1960-luvulla ja vielä 1970-luvun alussa epärehellisiä toimijoita. Epärehellistä toimintaa oli esimerkiksi konkurseilla keinottelu, mikä johti siihen, että työntekijät jäivät ilman palkkoja. Samalla kierrettiin myös työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä. (Komiteanmietintö 1980, 24–25.) Työvoiman vuokrauksen lisääntyminen myötä 1960-luvulla, ongelmalliseksi muodostui myös työvoiman vuokrauksen ja yksityisen työnvälityksen erottaminen toisistaan. Ongelmia toi lisäksi myös se, että työlainsäädännössä ei mainittu työvoiman vuokrausta yhteistoimintalakia lukuun ottamatta. Puutteellisen lainsäädännön takia työvoiman vuokraus ei kuulunut kenenkään viranomaisen varsinaiselle valvontavastuulle. (Komiteanmietintö 1980, VII–X.)

Ensimmäisinä vuokratyötoiminnan kehitykseen puuttuivat lopulta työmarkkinajärjestöt, kun Suomen Työnantajain Keskusliitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö sekä Suomen Ammattijärjestö solmivat vuonna 1969 ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen. Sopimuksessa määriteltiin, milloin ulkopuolista työvoimaa on pidettävä aliurakointina ja milloin vuokratyönä. Vuokratyöksi määriteltiin sellainen toiminta, jossa vuokratyöyritysten työntekijät tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisina. Epäterveeksi toiminnaksi mainittiin toiminta, jossa työvoimaa vuokraavien yritysten lainamiehet työskentelevät pidemmän aikaa yrityksen normaalissa työssä, vakinaisten työntekijöiden rinnalla. Vuokratyövoimaa tulikin käyttää vain ruuhkahuippujen tasaamiseen. Metalliteollisuudessa työvoiman vuokraus rajoitettiin oikeudeksi vain sellaisille yrityksille, jotka olivat työnantajaliiton jäseniä eli käytännössä yrityksellä täytyi olla omaa tuotantoa. Metallialan Työnantajaliitto teki vielä vuonna 1975 päätöksen vuokratyövoiman käytön lopettamisesta. (Komiteanmietintö 1980, 11, 28–29.) Palvelualoilla ei solmittu samankaltaisia rajoitesopimuksia, joten esimerkiksi ravintola- ja viihdealalla sekä toimistotehtävissä työvoiman vuokraus jatkui 70-luvun vilkkaana (Sädevirta 2002, 10).

Vuosikymmentä myöhemmin 1970- ja 80-luvun vaihteessa vuokratyön eettisyys ja oikeudenmukaisuus nousivat jälleen huomion ja kritiikin kohteeksi. Työvoiman vuokraus, sen käsite, sekä lainsäädännöllinen asema ja merkitys työmarkkinoilla selvitettiin aiempaa perusteellisemmin. Työvoiman vuokraus tuli luvanvaraiseksi, ja sitä alettiin säädellä

lainsäädännössä 1986. Lainsäädännön kiristymiseen vaikutti myös Suomen vuonna 1985 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, yleissopimus numero 96 yksityisestä työnvälityksestä. Sopimuksen mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tuli lakkauttaa asteittain ja muu yksityinen työnvälitys tuli saada sääntelyn piiriin. (Sädevirta 2002, 10–12.) Vuokratyöhön sovellettava lainsäädäntö jakautui 1980-luvulla kahtia vuokratyöntekijään sovellettavaan yleiseen työlainsäädäntöön ja vuokraustoimintaa sääntelevään työvoimapolitiittiseen lainsäädäntöön. Vuokratyöhön vuosien 1985–1992 välisenä aikana sovelletun työvoimapolitiittisen lainsäädännön tarkoituksena oli saada sekä Suomessa harjoitettu että ulkomaille suuntautunut vuokraustoiminta viranomaisten valvonnan alaiseksi. Sääntelyllä pyrittiin puuttumaan epäterveeseen ja samalla laittomaan työvoimalla keinotteluun sekä poistamaan vuokratyövoiman käyttöön liittyviä epäkohtia liittyen esimerkiksi työ- ja verolainsäädännön kiertämiseen. (Työministeriö 2007, 10.)

Työntekijän aseman parantaminen vuokratyömarkkinoilla kuitenkin unohtui nopeasti, kun vuokratyön sääntelyä alettiin 1990-luvun alussa purkaa. Ennen sääntelyn purkamista Suomi irtisanoutui Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta numero 96. (Tanskanen 2011, 47.) Irtisanoutumisen tarkoituksena oli Euroopan yhdentymiskehityksen takia purkaa työvoiman vuokrauksen kilpailurajoitteita ja -esteitä työvoimahallinnon lupajärjestelmien osalta. Samalla haluttiin parantaa voittoa tavoittelevan ja maksullisen työnvälityksen toimintaedellytyksiä julkisen työnvälityksen rinnalla. (Työministeriö 2007, 11.) Vuonna 1994 astui voimaan uusi työvoimapalvelulaki, jonka myötä asetus työvoiman vuokrauksesta kumottiin ja vuokratyön luvanvaraisuus poistui (Lähtenmäki 2013, 33–34). Työvoiman vuokrausliiketoiminnassa siirryttiin työsuojeluviranomaisille annettavaan ilmoitusmenettelyyn, ja vuokratyön ehtoja alkoi säännellä työlainsäädäntö (Työministeriö 2007, 11). Suurtyöttömyyden aikana vapaa kilpailu ja sääntelystä vapaat työmarkkinat muodostuivat vuokratyön ”vapauttamisen” merkittäviksi perusteiksi. Katsottiin, että työehtojen ja työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden valvontaan ei tarvittu lainsäätäjän toimenpiteitä vaan ainoastaan työmarkkinaosapuolten yhteistyötä. (Lähtenmäki 2013, 33–34.) Suomessa tapahtunut vuokratyön sääntelyn purku noudattelee samaa linjaa muiden teollisuusmaiden sääntelyn purun kanssa. Vuokratyö oli vielä 1980-luvun lopulla laitonta esimerkiksi Ruotsissa, Italiassa, Espanjassa ja Tškeissä, mutta 1990-luvun lopulla se oli jo muuttunut lailliseksi näissä maissa. Samaan aikaan vuokratyön sääntelyä kevennettiin muun muassa Saksassa, Norjassa ja Tanskassa. (OECD 2004, 114.)

Suomea ovat 2000-luvulla velvoittaneet yksityistä työnvälitystä ja työvoiman vuokrausta sääntelevät työlainsäädännön uudistukset ja ILO:n uusi yleissopimus. Lisäksi työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten on pyydettyä annettava tietoja toiminnastaan työvoimaviranomaisille. (Lähtenmäki 2007, 116.) Suomessa työlainsäädännön muutokset 2012 institutionalisoivat vuokratyön työehtosopimusmenettelyyn, jolloin sen normaalius osana työmarkkinoita vahvistettiin. Työehtosopimuksilla ei kuitenkaan ole kyetty vaikuttamaan esimerkiksi vuokratyöntekijän olemattomaan työsuhteturvaan. (Lähtenmäki 2013, 5.)

Uusin linjaus vuokratyön käyttöä koskevaan toimintaan on EU-tuomioistuimen 17.3.2015 antama päätös vuokratyödirektiivin sisällön tulkinnasta, jota Suomen työtuomioistuin pyysi syksyllä 2013. EU-tuomioistuimen mukaan direktiiviä ei voida soveltaa kansallisissa tuomioistuimissa. Sen sijaan jäsenvaltioiden tulee varmistaa, että mahdolliset työehtosopimusten vuokratyön käyttöön liittyvät kiellot ja rajoitukset ovat perusteltuja. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyövoiman käyttöä voidaan rajoittaa työehtosopimuksella. (Esim. <http://www.akt.fi/uutiset/akt-lle/>.)

3.3 Vuokratyö tilastoissa

Vuokratyö on lisääntynyt 1990-luvulta lähtien nopeasti Euroopan maissa. Syyksi on esitetty vuokratyön sääntelyn vapautumista, mutta Jahn ja Bentzen (2012, 341) korostavat, että vuokratyön lisääntymisen syynä on ennen kaikkea yritysten halu lisätä työvoiman joustavuutta. Henkilöstöpalveluala kasvaa myös Pohjoismaissa, niin Suomessa kuin esimerkiksi Suomelle hyvässä vertailukohteessa, Ruotsissa (Hveem 2013). Ruotsissa vuokratyövoiman määrä oli noin 1,4 prosenttia palkansaajista vuonna 2011 (Bemanningsföretagen 2011). Henkilöstövuokrausyritysten kansainvälisen järjestön CIETT:n (International Confederation of Private Employment Agencies) mukaan vuokratyön osuus tehdystä työstä on Euroopassa kaksinkertaistunut 2000-luvulla. Ennen 2000-luvun vaihdetta vuokratyön osuus oli reilu prosentti kokonaistyöllisyydestä. Suurimmillaan vuokratyön osuus oli vuonna 2007, kun se oli kaksi prosenttia kokonaistyöllisyydestä. Tämän jälkeen vuokratyön osuus jälleen väheni niin, että se oli vuonna 2009 1,5 prosenttia. Vuokratyön osuuden pieneneminen johtui suurelta osin talouden taantumasta, sillä vuokratyön määrään vaikuttavat työmarkkinat ja talouden suhdannevaihtelut. Lisäksi on huomioitava, että vuokratyön käyttö vaihtelee varsin paljon eri EU-maiden välillä. Eniten vuokratyötä käytetään Iso-Britanniassa. Siellä vuokratyön osuus oli vuonna 2009 3,6 prosenttia kokonaistyöllisyydestä. Vuokratyötä käytettiin keskimääräistä enemmän myös Alankomaissa (2,5 %), Luxemburgissa (2,0 %) ja Belgiassa (1,7 %). Suomessa vuokratyön osuus

oli CIETT:n tilastoinnin mukaan 0,8 prosenttia vuonna 2009 eli Euroopan maiden keskiarvoa vähemmän. (CIETT 2011, 23–25.)

Suomessa Työministeriö on kerännyt tietoja yksityisestä työvoiman vuokrauksesta ja välityksestä vuodesta 1999 alkaen. Vuokratyön tiedonkeruuta on kehitetty vuosittain ja otospohjaa on tarkennettu. Tästä johtuen on syytä huomioida, että viime vuosien tilastojen vertailu erityisesti ensimmäisiin tiedonkeruuvuosiin on jossain määrin rajoittunutta. Lisäksi tuloksia on arvioitava tarkkaan siitä syystä, että välitystoiminnan luonne on muuttunut, alalla on tapahtunut muutoksia, kyselyiden vastausprosentti on ollut alhainen sekä vuokraus- ja välitystoiminnan rajanveto on ollut vaikeaa. (Kostamo 2008, 5, 19.) Vuonna 2008 työolotutkimukseen lisättiin kysymyksiä vuokratyön käytöstä työpaikoilla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus alkoi tuottaa tilastoja vuokratyön käytöstä vasta vuodesta 2009 alkaen. (Lehto & Sutela 2008, 30.) Yleisellä tasolla voidaan todeta, että vuokratyön tilastointiin ja tilastotietojen vertailukelpoisuuteen liittyy niin Suomessa kuin muuallakin tietty epävarmuus, sillä tilastointi on vielä varsin uutta (TEM 2012, 36). Tämä selittää eri tilastojen poikkeamia.

Suomalaisten tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista vuonna 2012 oli noin yksi prosentti eli keskimäärin 27 000 henkeä, lähes saman verran kuin vuonna 2011 (SVT 2012). Samanlaisia tuloksia saatiin myös vuoden 2008 työolotutkimuksessa (Pärnänen & Sutela 2009, 164). Vuoteen 2013 mennessä vuokratyöntekijöiden määrä ei ollut lisääntynyt, sillä vuokratyötä teki edelleen noin prosentti palkansaajista (SVT 2013). Suomessa vuokratyöntekijöiden määrä on siis pysytellyt samalla tasolla vuosina 2009–2013 (Sutela & Lehto 2014, 43). Tilastokeskus (2012) toteaaakin, että ”Vuokratyön tekeminen on siten varsin marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla”. Vuokratyöstä on kuitenkin tullut osa työpaikkojen arkipäivää, kun tarkastellaan sitä, kuinka moni ilmoittaa työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa (Pärnänen & Sutela 2009, 165). Vuokratyöntekijöiden käyttö on Työolobarometrin mukaan lisääntynyt tasaisesti vuosien 2009–2012 välillä. Vuonna 2009 18 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan on käytetty vuokratyöntekijöitä viimeisten 12 kuukauden aikana. Vuonna 2012 osuus oli noussut 28 prosenttiin. Tämä osoittaa vuokratyön käytön selkeää lisääntymistä yrityksissä. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 20.) Vuonna 2013 kasvu kuitenkin pysähtyi, ja vuokratyövoimaa käytettiin vuonna 2013 yhtä suuressa osaa työpaikkoja kuin vuotta aiemmin (Lyly-Yrjänäinen 2014, 19). Kasvun pysähtymistä voi selittää talouden laskusuhdanteen vaikutuksilla, sillä huonossa taloudellisessa tilanteessa yritykset lopettavat ensimmäisenä juuri määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyövoiman

käytön. Huomionarvoista kuitenkin on, ettei määrä ole lähtenyt laskuun, vaikka vuokratyövoiman käytön on sanottu olevan prosyklista eli kasvavan talouden nousuvaiheessa ja vähenevän talouden laskusuhdanteessa (esim. Kauhanen 2001, 9). Tämän voisi ajatella olevan merkki vuokratyön käytön vakiintumisesta osaksi suomalaisia työmarkkinoita.

Työolotutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöissä on yhtä paljon miehiä ja naisia. Yleisintä vuokratyö on 15–24-vuotiaiden nuorten kohdalla. Tämän ikäisistä nuorista noin viisi prosenttia tekee vuokratyötä. (Sutela & Lehto 2014, 43.) Lähteenmäki (2013, 5) toteaaakin, että vuokratyö muotoiltiin jo 90-luvulla marginaalisten työntekijäryhmien, kuten naisten ja opiskelijoiden rooliksi, jolloin se ei liittynyt miesvaltaisten työpaikkojen arkeen lainkaan, eikä sen käyttöä siten tarvinnut problematisoida. Vuokratyötä tehdään monilla toimialoilla, mutta se on yleisintä tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa (Sutela & Lehto 2014, 43). Työolotutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia Henkilöstöpalveluyritysten Liiton teettämien selvitysten kanssa (esim. HPL 2014), vaikka Sutela ja Lehto (emt.) huomauttavat, että työolotutkimuksessa vuokratyöntekijöiden osuus on niin pieni, ettei joukosta voida vetää luotettavia johtopäätöksiä.

3.4 Vuokratyö joustavana työn muotona

Joustavuudella on tarkoitettu työelämä tutkimuksessa erilaisia asioita. Tämän tutkielman kannalta keskeisiä ovat määrälliset joustot. Määrällisellä joustavuudella tarkoitetaan työvoiman määrän ja työaikojen mukauttamista kysynnän vaihteluiden mukaan. Työvoiman määrän vaihtelua voidaan toteuttaa jakamalla henkilöstö pysyviin työntekijöihin eli ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan, jonka määrää on helppo muunnella. Reunatyövoimaan lukeutuvat muun muassa osa-aikaiset työntekijät ja vuokratyöntekijät. Lisäksi ydintyövoimaan kuuluvien määrällistä joustavuutta voidaan lisätä joustavin työaikakäytännöin. (Julkunen 2008, 106.) John Atkinson (1984) jakaa yritysten joustamistavat toiminnallisiin ja määrällisiin joustoihin sekä ulkoistamiseen. Yrityksen toiminnallinen joustavuus liittyy yrityksen ydintyövoiman eli vakituisen henkilöstön kouluttamiseen eri tehtäviin yrityksen sisällä. Yritys siis sitoutuu tähän työntekijäryhmään, mutta heillä on samalla valmius siirtää työntekijöitä yrityksen sisällä tehtävästä toiseen. Määrällisellä joustolla taas tarkoitetaan työvoiman sopeuttamista kysynnän vaihteluiden mukaisesti. Tämä reunatyövoima muodostuu rutiinityötä tekevästä työntekijöistä, jotka on helppo tarvittaessa korvata toisilla. Ulkoiseen työvoimaan kuuluvat ne työntekijät, jotka eivät ole yrityksen palkkalistoilla, kuten vuokratyöntekijät ja aliurakoitsijoiden työntekijät.

Joustot ovat suomalaista työelämäkeskustelua vahvasti määrittelevä piirre (Julkunen 2008, 108; Saloniemi & Virtanen 2008, 86). Suomalaisessa ympäristössä joustavuuskeskustelu on kääntynyt työsuhteiden ja työnteon muotojen epävakautumiseen (Julkunen 2008, 109). Kantola (2006) esittää, että lama toi Suomeen uudenlaisia työn muotoja, joihin ay-liike yritti retoriikallaan sopeutua. Joustopuhe ilmaantuikin suomalaiseen työelämäkeskusteluun erityisesti ay-liikkeen piiristä 90-luvun laman myötä. Ay-liike pyrki tuolloin kääntämään joustavuuden omaksi hyödykseen määrittelemällä sen positiivisesti lisääntyviksi valinnan mahdollisuuksiksi työntekijöille. Esimerkiksi ay-liikkeen strategioissa 1990-luvun lama näkyy laman jälkeisenä puheena paikallisesta sopimisesta, joustoista ja epätyypillisistä työsuhdemuodoista. Siirryttäessä 2000-luvulle ay-liike alkoi kuitenkin tuoda selkeämmin esille myös joustavuuden negatiivisia puolia, kuten pitkät työajat, epävarmuuden, kiireen ja työpaineet. (Kantola 2006, 101, 105.)

Lähteenmäen (2013, 5) mukaan vuokratyöstä muotoiltiin legitiimi työllistämisen tapa Suomessa 1990-luvulta lähtien, muotoilemalla siitä median puheessa ratkaisu massatyöttömyyteen. Laman lisäksi vuokratyöalan sääntelyn purku samoihin aikoihin mahdollisti vuokratyön käytön nopean lisäämisen (Kauhanen 2001, 9; Tanskanen 2011, 47; Viitala & Mäkipelkola 2005, 20). Käytännössä kehityksen taustalla on kuitenkin joukko yritysten johdon päätöksiä, joiden takia on aiempaa useammin päädytty käyttämään työvoimaa tilapäisesti, säästeliäästi ja niin pienin riskein kuin mahdollista (Elcioglu 2010; Jahn & Bentzen 2012, 353; Kauhanen 2001, 9–10; Viitala ym. 2006, 11). Yritykset siis käyttävät vuokratyöntekijöitä suojatakseen toimintaansa taloudellisilta vaihteluilta eli toisin sanoen henkilöstö toimii suhdanteiden puskurina (Jahn & Bentzen 2012, 353; Kauhanen 2001, 9; Myllylä 2011, 9–13). Vuokratyön käyttäminen mahdollistaa yrityksille sen, että ne voivat mukauttaa työvoiman määrää suhteessa työn määrään nopeasti (Kalleberg 2000, 342; Kauhanen 2001, 9–10). Samaan päätyy myös Myllylä (2011, 21), joka esittää, että yritykset valitsevat vuokratyön oman henkilökunnan sijasta siksi, että he voivat vuokratyöllä tasata ruuhkahuippuja, käyttää työvoimaa silloin kun on tarve, saada helposti työvoimaa sesonkien vaihteluiden ja sairauslomasijaisuuksien mukaan sekä helpottaa omaa työtaakkaa määrällisesti. Vuokratyöyritysten liikeidea perustuu siis siihen, että he tarjoavat työvoimaa käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaisesti ja oikea-aikaisesti. Vuokratyötä käyttävissä yrityksissä arvostetaan nimenomaan nopeutta, sillä heillä itsellä harvoin on resursseja löytää sopivia työntekijöitä nopealla aikataululla. (Viitala ym. 2006, 57.) Markkinoiden kasvanut kilpailupaine on pakottanut työnantajat muuttamaan organisaatioidensa rakenteita kohti ”lean-tuotanto-mallia”. Vakituisen

työvoiman määrä on asetettu vähimmäistuotannon vaatimuksen tasolle, ja tuotantomäärien kasvaessa työvoiman puutetta paikataan käyttämällä vuokratyövoimaa, johon ei tarvitse sitoutua. Näin työpanos ja resurssit voidaan kohdistaa täsmällisesti. (Hveem 2013, 1–2; Viitala & Mäkipelkola 2005, 14.) Henkilöstö tuleekin rinnastetuksi mihin tahansa tarvikkeisiin, joiden varastoimisesta pyritään pääsemään eroon.

Palukan ja Tiilikan (2007, 11) mukaan vuokratyö on esimerkki työmarkkinoiden markkinaehtoistumisesta, yksilöllistymisestä ja polarisoitumisesta. Vuokratyöntekijöiden kohdalla tämä näkyy niin, että suurimmalla osalla vuokratyöntekijöistä ei ole valinnanvaraa sen suhteen, millaisessa työsuhteessa he työskentelevät (esim. Viitala ym. 2006). Lähteenmäki (2013, 24) näkee pätkä- ja vuokratyösuhteiden lisääntymisen ja pysyvyyden suomalaisen työelämässä ristiriitaisena muutoksena. Vuokratyöt ovat tuoneet työelämään joustavuutta ja vaihtoehtoja sekä työnantajille että työntekijöille. Samalla vuokratyö kuitenkin kantaa mukanaan ongelmallisia piirteitä, kuten moraalisesti kestämatöntä, inhimillistä ja taloudellista eriarvoisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta. On kuitenkin hyvä huomioida, että vuokratyötä voidaan tehdä eri tarkoituksiperin, ja sitä on myös erilaista. Toisille vuokratyö on valinta ja toisille pakko. Jotkut voivat olla vuokratyöntekijöitä ja tehdä silti töitä täyspäiväisesti ja vakituisesti. Toisaalta vuokratyöntekijät voivat olla myös tarvittaessa töihin kutsuttavia, jolloin he työskentelevät niin sanotulla nollatuntisopimuksella vailla mahdollisuutta ennakoida kuukausittaista työmäärää ja ansioita. Toisille vuokratyö mahdollistaa vapaamman elämän ilman vakinaisen työn asettamia vaatimuksia ja luo myös valinnanvapautta hakeville mahdollisuuksia toteuttaa omia tavoitteitaan työelämässä. Työn osa-aikaisuus ja jaksottaisuus tuo elämään lisää vapautta ja itsenäisyyttä. Monelle vuokratyö on vain yksi vaihe elämässä ennen siirtymistä esimerkiksi vakituisiin töihin (Kauhanen 2001, 6, 10–11). Työtä on monenlaista, ja työntekijän omat kokemukset työstä muuntavat siitä kerrottuja tarinoita (Julkunen 2008, 20).

Toisaalta ihmisten elämä on sidoksissa säännölliseen toimeentuloon, jonka riittävyys on yleensä riippuvainen kokopäiväisestä sekä jatkuvasta ansiotyöstä. Ne, jotka työskentelevät vuokratyössä pakon sanelemana, kamppailu toimeentulosta varjostaa elämää ja aiheuttaa epävarmuutta. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton vuoden 2014 vuokratyötutkimuksessa 53 % vastaajista ilmoittaa tekevänsä vuokratyötä, koska muuten olisi työttömänä. Vuokratyöstä maalataankin usein kuvaa vapauden valtakuntana, jossa valta työn tekemisestä ylipäänsä on työntekijällä, ja työntekijä vaeltaa haluttuna ja itsenäisesti omista töistään päättävänä ihmisenä. Käytännössä vuokratyöläisen

on kuitenkin vaikea kieltäytyä tarjotusta työstä, sillä tämä voi johtaa työtilaisuuksia loppumiseen. (Lähtenmäki 2007, 135–136 .) Työn yksilöllistymisen myötä vastuu työstä ja sen jatkuvuudesta on siirtynyt yksilölle (Saari 2014, 20). Vuoden 2013 työolotutkimuksesta löytyy lisäksi viitteitä siitä, että vuokratyön tekeminen oli aiempaa harvemmin oma valinta verrattuna vuoteen 2008. Tätä selittää se, että vuoden 2008 tutkimusaineisto kerättiin alkuvuodesta hyvän työllisyystilanteen vielä vallitessa, mutta vuonna 2013 työmarkkinatilanne oli jo selkeästi huonompi. (Sutela ja Lehto 2014.)

Työelämän epävarmuuksien yhteydet joustavuuteen ovat selkeät, ja epävarmuus on joustavuuden hinta sekä seuraus. Joustavuuden hinta näyttää olevan suurempi niille, joiden markkina-arvo työelämässä on muutenkin vähäisempi. Peruspiirteiltään epävarmuus työssä ei ole mitenkään satunnainen asia, vaan se sijoittuu sinne, missä työmarkkinaresurssit muutoinkin näyttävät heikommilta. Asia voidaan ilmaista myös niin, että töiden epävarmuus keskittyy sekundaarisille työmarkkinoille. (Saloniemi & Virtanen 2008, 86.) Vuokratyövoimaan liittyvä trendi työvoimakustannusten joustavoittamisesta ja riskittömyydestä, sekä henkilöstön yhä enemmän jakautuminen ydin- ja laitahenkilöstöön, liittyy huomattava ristiriita. Tämä ei sovi samaan kuvioon sen kanssa, että työelämän laadullisen kehittämisen ja tehokkuuden peruselementtinä on korostettu työsuhteiden pitkäkestoisuutta. Tällöin arvokkaina nähdään molemminpuolinen luottamus ja sitoutuminen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 12.)

3.5 Aiempi vuokratyötutkimus

Vuokratyötä on tutkittu Suomessa verrattain vähän, sillä aihe ei ole kiinnostanut akateemisia piirejä paljoakaan. Vähäinen kiinnostus voi selittyä vuokratyöntekijöiden määrän pienuudella suomalaisilla työmarkkinoilla. Suurin osa suomalaisista tutkimuksista onkin joko julkishallinnon tutkimuksia (esim. Viitala ym. 2005; Myllylä 2011), Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tilaamia selvityksiä (esim. HPL 2013; 2014) tai yleiskatsauksia aihepiiriin (esim. Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004). Suomessa on kuitenkin valmistunut lähivuosina muutama väitöskirja vuokratyöstä (Lähtenmäki 2013; Tanskanen 2012), joissa lähestymistapa vuokratyöhön on ollut melko kriittinen. Myös opinnäytetasoisia tutkielmia vuokratyöstä löytyy (esim. Salo 2009; Ylönen 2011). Kansainvälisesti tutkimuksia vuokratyöstä on tehty esimerkiksi käyttäjäyritysten näkökulmasta (esim. Forde & Slater 2006), vuokratyöntekijöiden näkökulmasta (Forde & Slater 2005) ja työmarkkinoiden näkökulmasta (Jahn & Bentzen 2012; Jahn & Rosholm 2013).

Vuokratyöhön liittyvä keskustelu ja tutkimus ovat usein väittelyä siitä, onko vuokratyö hyvä vai huono asia. Tutkimustuloksia ja väitteitä vuokratyön puolesta ja vastaan perustellaan usein hyvin erilaisilla aineistoilla. Kovalainen (2010, 105) huomauttaa, että työelämän tutkimuksessa käydään harvoin sisäistä pohdintaa siitä, miten esimerkiksi tutkimusasetelmien ja eri näkökulmien valinnat tuottavat osaltaan tutkimuksen tuloksia. Erilaisilla tavoilla tutkittuna voi samastakin tutkimuskohteesta saada erilaisia tai jopa päinvastaisia tulkintoja ja tutkimustuloksia. Vuokratyön tutkimus on tästä hyvä esimerkki. Työntekijäpuolen väitteet työntekijöiden riistosta ja vuokratyön huonommuudesta kytketään tutkimuksista saatuihin tuloksiin, mutta samoin tapahtuu myös työnantajapuolen väitteissä vuokratyön hyvistä puolista. Tämä väittely vuokratyön tuottamista kokemuksista pohjaa muun muassa eri tutkimuksissa käytettyihin aineistoihin, jotka antavat siten jo erilaisia vastauksia. (Lähtenmäki 2013, 26.) Tämä selittää esimerkiksi sitä, miksi tutkijat tutkiessaan vuokratyön ongelmia (esim. Tanskanen 2012) löytävät ongelmia, ja toisaalta miksi Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tilaamat vuokratyöntekijäkyselyt tuottavat vuokratyöstä positiivista kuvaa (esim. HPL 2014). Seuraavaksi käyn läpi, millaisia asioita ja ilmiöitä vuokratyöhön on tutkimuksessa liitetty. Vuokratyöstä muodostuvaan kuvaan vaikuttaa olennaisesti se, kenen kannalta vuokratyön hyötyjä ja haittoja tarkastellaan (Viitala & Mäkipelkola 2005).

Suomessa Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on teettänyt useana vuonna (2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2014) vuokratyöntekijätutkimuksen, jossa on selvitetty vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisällöstä ja motivaatiosta, työstä käyttäjäyrityksissä, mielipiteitä henkilöstöpalveluyrityksistä työnantajana ja vuokratyön mielekkyydestä. HPL:n teettämät tutkimukset antavat vuokratyöstä myönteisen kuvan. Lähtenmäki (2013) huomauttaa, että tutkimusten kysymysmuotoilut ovat kuitenkin osittain ongelmallisia, sillä esimerkiksi kysymyksen ”työnantajani on hoitanut asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat” muotoilu ei anna vastausta kysymykseen palkan ja työsuhteasioiden lainmukaisuudesta vaan kertoo työntekijän käsityksen ”asianmukaisuudesta”. HPL:n mukaan tutkimusten tuloksista voi kuitenkin nähdä, että vuodesta 2007 vuoteen 2014 vuokratyöntekijöiden mielipiteet vuokratyöstä ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan. Vuoden 2014 tutkimukseen vastasi 5552 vuokratyöntekijää, joten HPL:n mukaan tuloksia voi pitää erittäin luotettavina. Viimeisimmän julkistetun tutkimuksen (2014) mukaan 86 prosenttia vastaajista ilmoitti voivansa suositella vuokratyön tekemistä tutuilleen. Vuokratyö koetaan lisäksi nopeaksi tavaksi saada töitä, sillä lähes puolet vastaajista työllistyi viikon sisällä. (HPL 2014.)

Lähteenmäki (2013) on väitöskirjassaan Keskusteluja vuokratyöstä, Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa, tutkinut vuokratyötä yhteiskunnallisena ilmiönä. Hän on kiinnostunut niistä yhteiskunnallisista prosesseista, joiden myötä vuokratyösuhteisiin on Suomessa päädytty. Samanlaista kartoitusta on tehnyt Tanskanen (2011) artikkelissaan Vuokratyön sääntelyn nopeat käännteet, Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. Tanskanen syventyy artikkelissa niihin asioihin, jotka johtivat toisaalta vuokratyön sääntelyyn ja toisaalta sääntelyn purkuun melko nopealla aikataululla. Lähteenmäki (emt.) kritisoi tapaa, jolla vuokratyöhön on aiemmissa tutkimuksissa suhtauduttu. Vuokratyö on otettu pitkälti annettuna, tosiasiallisena faktana sosiaalisessa maailmassa. Siitä syystä vuokratyön käytön perusteluja, tekemistä, vuokratyöhön vaikuttamista tai sen tekijöitä historiallisena, sosiaalisena, käsitteellisenä tai hallinnallisena tuotoksena ei juurikaan kyseenalaisteta, kartoiteta tai argumentoida. Hän toteaaakin, että vuokratyö ymmärretään tästä syystä edelleenkin lähinnä työntekijän subjektiivisena kokemuksena. Näin vuokratyöilmiön aiheuttama yhteiskunnallinen muutos saadaan siirrettyä yksilöiden kannettavaksi, vaikka työmarkkinoiden toimintaympäristön, sääntöjen ja arjen muutos on nimenomaisesti myös yhteiskunnallinen muutos. Epätyypillinen työsuhde tai vuokratyö kutistuu helposti yksilölliseksi ja jollekin työntekijäryhmälle lankeavaksi kohtaloksi, jolloin ei pohdita tai kyseenalaisteta sitä, miten tähän tilanteeseen on päädytty. (Lähteenmäki 2013, 4, 26–27, 235.) Tanskanen (2011) tuo esiin, että vuokratyön sääntelyn purkuun liittyy ristiriitaisuuksia. Sääntelyllä haluttiin turvata vuokratyöntekijöiden oikeuksia, mutta myöhemmin todettiin, ettei näin ollut kuitenkaan käynyt. Tähän ei vastattu sääntelyn tehostamisella vaan sen vähentämisellä. Vuokratyön sääntelyn vähentämisen syiksi mainittiin turhan byrokratian vähentäminen, vuokratyön vapauttaminen kilpailulle osana eurooppalaista yhdentymiskehitystä ja työelämän joustavuusvaatimus. Näkökulma muuttuikin työntekijän suojelusta työnantajan näkemykseen ja tarpeeseen. (Tanskanen 2011, 50.) Samaa keskustelua työntekijän ja työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista, yrittäjän riskistä ja joustavuudesta käydään vuokratyökeskustelussa vielä tänäkin päivänä.

Palukan ja Tiilikan (2007) tutkimus on yksi harvoista suomalaisista tutkimuksista, joissa vuokratyösuhteesta syntyy positiivinen kuva. Tutkimuksen mukaan terveydenhuollon ammattilaiset kokevat vuokratyön mieleisenä vaihtoehtona sen mahdollistaman työajallisen vapauden, riippumattomuuden sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vuoksi. Terveydenhuollon vuokratyöntekijät ovat kuitenkin poikkeava vuokratyöntekijäryhmä, sillä he ovat itse vapaasti valinneet oman työsuhdemuotonsa. Varsinkin vuokralääkärit edustavat

hyväosaista vuokratyöntekijäryhmää, joka pitää vuokratyötä enemmänkin mahdollisuutena kuin pakkona. (Palukka & Tiilikka 2007, 11–14.) Vuokratyölääkkäreiden suhteellisen hyvä asema ei kuitenkaan ole yllättävää, sillä lääkäreiden asema ei yleensäkaan työmarkkinoilla ole vaikea, ja heillä riittää valinnanvaraa työn suhteen.

Työntekijälle vuokratyön keskeisimmät edut liittyvätkin usein työn tarjoamaan vapauteen ja joustavuuteen siinä mielessä, ettei vuokratyö sido saman lailla kuin vakituinen ja säännöllinen työ. Joillekin vuokratyöntekijänä oleminen tarjoaa joustavuutta työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, esimerkiksi opiskelujen aikaan tai työn ja perhe-elämän yhdistämisessä (Kauhanen 2001, 6, 10–11). Vuokratyötä mainostetaankin mahdollisuutena yhdistää työnteko ja muu elämä toisiinsa saumattomasti. Tanskasen (2012a) mukaan vuokratyö onkin erityisen yleistä opiskelijoiden keskuudessa, mutta se ei hänen mukaansa ole sen parempi työn muoto opiskelijoille kuin muillekaan. Vuokratyötä tekevät opiskelijat ovat huonompiosaisia verrattuna muihin opiskeleviin työntekijöihin muun muassa palkkauksen, työmäärän, työn vaativuuden ja työsuhteen pituuden suhteen. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 51) tutkimuksessa vuokratyön hyviä puolia löydettiin yleisesti ottaen melko vähän, mutta kuitenkin eniten juuri opiskelijoita tarkasteltaessa. Tästä huolimatta vuokratyötä valitaan harvoin ensisijaisena vaihtoehtona, ja siihen tyydytään usein tilanteessa, jossa vakituista työtä tai oman alan työpaikkaa ei ole tarjolla (Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006, 41; Forde & Slater 2005, 266).

Antti Tanskanen on tutkinut Suomessa paljon vuokratyötä. Hän on perehtynyt muun muassa vuokratyön laatuun (2012 & 2012 a), vuokratyön palkkaukseen (2012b), opiskelijoiden vuokratyöhön (2013) ja vuokratyöhön EU:ssa (2009). Hän suhtautuu tutkimuksissaan vuokratyöhön varsin kriittisesti ja tarkastelee sitä pitkälti vuokratyöntekijän näkökulmasta. Tanskasen mukaan (2012, 34–36, 43–45) vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmien perussyy on siinä, että työlainsäädäntö ei suojele vuokratyöntekijää eikä näin siis toteuta keskeistä tehtäväänsä. Vuokratyöhön liittyvät ongelmat on myös sivuutettu työhallinnossa, ja myös ay-liike on jättäytynyt passiiviseksi vuokratyöntekijöiden etujen ajamisessa. Tämä korostaa Lähteenmäen (2013) tulkintaa vuokratyön yksilöllistymisestä vuokratyöntekijän omaksi asiaksi. Lisäksi vuokratyöntekijän työn sisällössä on monia seikkoja, jotka vaikuttavat vuokratyöntekijöiden huonoon asemaan. Heillä on muun muassa muita heikommät mahdollisuudet edetä urallaan sekä oppia ja kehittyä työssään, sillä he jäävät usein työnantajan järjestämien ammatillisten koulutusten ulkopuolelle. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on vain vähän autonomiaa työssään, mikä johtaa siihen,

että heillä on heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja taukoihin. (Tanskanen 2012, 34–36.) Samanlaisia tuloksia ovat saaneet myös Viitala ja Mäkipelkola (2005, 87–91), joiden mukaan vuokratyön ongelmat liittyvät koettuun epäoikeudenmukaisuuteen, koska vuokratyöntekijät eivät pääse osallisiksi samoista eduista kuin vakituiset työntekijät käyttäjäyrityksissä. Tämä ei toteudu silloinkaan, kun vuokratyöntekijä on työskennellyt samassa työyhteisössä pidemmän aikaa. Tämä johtaa siihen, että käyttäjäyritysten työyhteisöihin muodostuu kahden kerroksen väkeä, koska vuokratyöntekijöiden asema organisaatioissa on epätasa-arvoinen verrattuna muihin työntekijöihin, kun kyse on eduista, palkoista ja lomista tai tulospalkkauksesta (Tanskanen 2012). Vuokratyöntekijöiden saama taloudellinen kompensatio työpanoksesta on usein siis heikompi vastaavassa asemassa oleviin käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin verrattuna. Sama on todettu myös kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Forde & Slater 2005). Vuokratyössä onkin kaksi perustavanlaatuista ongelmaa; vuokratyön sisäänrakennettu epävarmuus ja vuokratyöntekijöiden epätasa-arvoinen asema työyhteisöissä (Lähtenmäki 2013, 51).

Antti Tanskanen (2012, 36) huomauttaa, että vuokratyöntekijän ja työnantajan välisestä suhteesta puuttuu lisäksi vastavuoroisuus. Saman tuo esiin myös Lähtenmäki (2013, 211) todetessaan, että vuokratyöntekijöiden sitoutuminen sekä vuokratyöyritykseen että käyttäjäyritykseen on yksi vuokratyön ristiriitaisista puolista, jossa vastavuoroisuuden puute näyttäytyy selkeästi. Käyttäjäyritykset eivät halua sitoutua henkilöstöönsä vaan käyttävät määräaikaista työsuhteita ja vuokratyövoimaa. Silti yritykset odottavat työntekijöiltä sitoutumista työtehtäviinsä. Myös Viitala ja Mäkipelkola (2005, 194–196) ovat tutkineet vuokratyöntekijöiden organisaatiositoutumista. Vuokratyössä muodostuva kolmikantasuhde tekee työntekijän organisaatioon sitoutumisesta erilaista kuin perinteisessä työsuhteessa. Viitala ja Mäkipelkola (emt.) määrittelevät vuokratyöntekijöiden sitoutumisen luonteeltaan laskelmoivaksi. Käyttäjäyrityksessä tehty työ tehdään hyvin, jotta se auttaisi mahdollista työllistymistä käyttäjäyritykseen. Tämä tukee ajatusta, jonka mukaan vuokratyö sekä koetaan että sitä mainostetaan mahdollisuutena työllistyä käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyrityksessä työntekijän on annettava päivittäin kaikkensa, jotta hän osoittaisi olevansa hyvä työntekijä. Organisaatiositoutumistutkimukseen liittyen työntekijä, joka hakee yhä parempia tienestimahdollisuuksia tai mielenkiintoisempia työtehtäviä, ei välttämättä ole käyttäjäyrityksen silmissä hyvä ja sitoutunut työntekijä. Lisäksi työntekijän on otettava vuokratyömarkkinoilla kaikki työ vastaan, mikäli hän haluaa myös jatkossa työllistyä. (Lähtenmäki 2013, 211.)

Myös Siponen ja Miettinen (2012) ovat tutkineet vuokratyöntekijöiden sitoutumista sekä käyttäjä- että vuokratyöyrytykseen kolmoissidoksen näkökulmasta. Heidän tutkimuksensa mukaan vuokratyöntekijät sitoutuvat voimakkaammin käyttäjäyrytykseen kuin vuokratyöyrytykseen. Lisäksi työntekijän sitoutuminen on voimakkaampaa niin vuokraus- kuin käyttäjäyrytykseen silloin, kun työntekijä ei koe kolmoissidoksen aiheuttamaa ristiriitaa, ja hän kokee tulevansa yhdenvertaisesti kohdelluksi työsuhteessa. Van Breugel, Van Olffen ja Olie (2005) ovat tutkineet vuokratyöntekijän valintaprosessia vuokratyöyrytyksen suhteen. Tutkimuksessa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden emotionaalista ja jatkuvuuteen eli organisaatioon kiinnittymisen hyötyjen ja haittojen arviointiin liittyvää sitoutumista. Tutkittujen vuokratyöntekijöiden emotionaalinen sitoutumisen aste vuokratyöyrytykseen osoittautui lähes normaali työsuhteessa työskentelevillä mitatun tasoiseksi. Lyhyet työkomennukset lisäävät vuokratyöyrytyksen merkitystä työntekijälle ja näin vahvistavat työntekijän suhdetta työnantajaansa. Jatkuvuuteen liittyvää sitoutumista tarkastellessa, Van Breugelin ym. kuitenkin huomasivat sen olevan heikkoa. Tämä viittaa tutkijoiden mukaan siihen, että vuokratyöyrytyksillä on melko vähän tapoja sitouttaa vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöyrytyksen kannalta vuokratyöntekijöiden sitouttaminen olisi kuitenkin kannattavaa kahdestakin syystä. Ensinnäkin vuokratyöntekijän sitoutuminen vuokratyöyrytykseen saattaa kaksoissitoutumisteorian mukaan lisätä työntekijän sitoutumista myös käyttäjäyrytykseen. Tämä voi johtaa sekä parempaan työsuoritukseen että vähentää poissaoloja. Se lisää puolestaan käyttäjäyrytyksen luottamusta vuokratyöyrytyksen lupaukseen toimittaa motivoituneita työntekijöitä. Tämä taas on vuokratyöyrytyksen liikeidean kannalta olennaisinta. Korkea sitoutuminen vähentää myös vaihtuvuutta, mikä vähentää vuokratyöyrytysten jatkuvan rekrytoinnin tarvetta. (Van Breugel ym. 2005.)

Kritiikkiä vuokratyötä ja henkilöstöpalvelualan yrityksiä kohtaan aiheuttaa se, että vuokratyötä mainostetaan mahdollisuutena vakinaiseen työsuhteeseen. Toki myös muilla määräaikaissilla työsuhteilla tuntuu olevan samanlainen maine. Ajatuksen ovat sisäistäneet myös vuokratyöntekijät, jotka kokevat vuokratyön mahdollistaneen työllistymisen, ja sitä pidetään myös keinona päästä vakituiseen työsuhteeseen (Viitala & Mäkipelkola 2005, 40–46, 47). Myös Hveem (2013) on todennut, että vuokratyötä mainostetaan keinona kasvattaa mahdollisuuksia päästä osalliseksi pysyvistä työmarkkina-asemasta, kasvattamalla vuokratyössä kertyvää henkistä pääomaa, osoittamalla työn tekemisen halua ja laajentamalla omia sosiaalisia verkostoja. Hänen tutkimuksessaan ei kuitenkaan löytynyt tukea väitteelle, että vuokratyö olisi keino saavuttaa

vakituinen työsuhde. Etnografisesti vuokratyötä tarkastellut Elcioglu (2010) taas toteaa, että vuokratyöyritykset voivat tarjota työntekijöille kyllä siirtymiä työelämään, mutta pitkällä aikavälillä tarkasteltuna vuokratyöyritykset systemaattisesti riistävät ja tuottavat rakenteellista haavoittuvuutta työmarkkinoille. Vuokratyöntekijän kannalta vakinaistuminen myös ongelmallistuu silloin, kun käyttäjä- ja vuokrausyritys sopivat palkkiosta, jonka vuokrausyritys saa, jos vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen omille palkkalistoille (Tanskanen 2012, 38–39, 50; Forde & Slater 2005). Myös Lähteenmäki (2007, 119–121) huomauttaa, että vuokratyömarkkinoilla oletus työpaikan pysyvyydestä tai kokoaikaisuudesta ei pidä paikkaansa, sillä vuokratyöhön on sisäänrakennettu periaate työn väliaikaisuudesta ja epävarmuudesta.

Vuokratyön käyttöä on tutkittu myös käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Viitala ym. (2006) tutkimuksessa vuokratyö nostetaan esiin mahdollisuutena joustavaan työvoiman käyttöön nopeasti ja ilman sitoutumista. Oman henkilöstöpuolen työtaakkaa myös helpotetaan ulkoistamalla rekrytointi ja henkilöstöhallinto ainakin osittain vuokratyöyritykselle. Sen uskotaan säästävän aikaa, vaivaa ja kustannuksia, kun rekrytointi- ja irtisanomiskulut vähenevät (Elcioglu 2010). Vuokratyön edut henkilöstöammattilaisille liittyvät usein juuri oman työtaakan helpottamiseen ja rekrytointiriskien ulkoistamiseen (Elcioglu 2010; Jahn & Bentzen 2012; Kauhanen 2001, 21; Viitala ym. 2006, 64). Viime kädessä riski kuitenkin siirtyy vuokrausyritykseltä edelleen työntekijälle, joka joutuu maksamaan joustavuuden kustannukset (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14–15; Viitala ym. 2006, 14).

Käyttäjäyritykset tuovat myös esiin, että vuokratyöntekijöiden palkkaamisella on yrityksissä haluttu vähentää mahdollisia YT-neuvotteluita ja niiden tuomaa negatiivista julkisuutta (Viitala ja Mäkipelkola 2005). Vuokratyön käyttöä perustellaan myös vakituisen henkilökunnan suojaamisella ja heidän etujensa säilyttämisellä, esimerkiksi korkeampien palkkojen ja etujen suhteen (Elcioglu 2010; Hveem 2013, 2). Neugart ja Storrie (2006) taas huomauttavat, että käyttäjäyrityksille vuokratyön käyttäminen on keino löytää työhön laadullisesti sopivin työntekijä, sillä vuokratyöyritykset ovat alansa ammattilaisia. Käyttäjäyritys tilaa henkilökuntaa vuokratyöyritykseltä olettaen, että heille tarjotaan tehtävään juuri parhaiten sopivaa työntekijää, eikä heidän oma rekrytointinsa pysty kilpailemaan vuokratyöyrityksen tarjoaman ammattitaidon kanssa. Kerralla onnistunut rekrytointi ja työsopimuksen nopea solmiminen tuovat taloudellisia hyötyjä käyttäjäyrityksille. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 87–91) tutkimuksessa käyttäjäyrityksen henkilöammattilaiset kuitenkin tiedostavat vuokratyön käytön ristiriitaisuuden.

Vuokratyöntekijöiden käyttö ymmärretään kyllä kustannustehokkuuden ja joustavuuden näkökulmasta, mutta toisaalta sitä kuitenkin kritisoidaan toiminnan sujuvuuden, laadun heikkenemisen sekä toisaalta esimiesten oman työn haasteellisuuden ja rasittavuuden lisääntymisen vuoksi.

4 YHTEISKUNTAVASTUU

4.1 Vastuullisuus osana liiketoimintaa

Liiketoimintaan liittyvät vastuut ovat saaneet paljon huomiota 2000-luvulla niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Globalisaatiolla on ollut merkittävä rooli yhteiskuntavastuun nousemisessa maailmanlaajuiselle agendalle (Juholin 2004, 19). Yhteiskuntavastuukeskustelusta löytyy edelleen argumentteja sekä sen puolesta että vastaan, mutta yleinen ilmapiiri on kuitenkin muokkautunut vastuullisuutta korostavaan suuntaan. Se, että yhteiskuntavastuu on esillä yritysten puheissa, raportoinnissa ja esimerkiksi mainonnassa, kuvastaa aiheen tärkeyttä yritysten toiminnalle. On kuitenkin hyvä huomioda, että varsinkin taloudellisesti tiukkoina aikoina yhteiskuntavastuukeskustelu siirtyy jonkin verran taka-alalle ja taas hyvinä aikoina nousee enemmän yritysten agendalle. Todellinen yhteiskuntavastuun kantaminen näkyy yrityksen toiminnoissa niin, ettei toiminta aina seuraa pörssi-indeksejä. Vastuullisissa yrityksissä ei esimerkiksi vähennetä henkilöstöä ensimmäisenä, kun laskusuhdanne taloudessa alkaa. (Moilanen & Haapanen 2006.) Vastuullisuudessa on pohjimmiltaan kyse arvojärjestyksestä eli siitä, millä hinnalla yritys pyrkii toteuttamaan perustehtävänsä, taloudellisen hyvinvoinnin luomista (Kalpala 2004, 13).

Erityisesti julkilausumien tasolla yrityksissä on ilmaistu pyrkimystä yhteiskuntavastuulliseen toimintaan (Viitala ym. 2006, 15). Samalla myös odotukset yritysten vastuullista toimintaa kohtaan ovat lisääntyneet. Nykyisin yritykset nähdään osana yhteiskuntaa, ja niiden toiminnalta odotetaan vastuullisuutta siinä missä kansalaisiltakin (Juholin 2004, 13). Yhteiskuntavastuun ohella onkin alettu puhua myös yrityskansalaisuudesta (esim. Matten & Crane 2005). Yritysten vastuullisuudesta kunakin aikana käytävä yleinen keskustelu vaikuttaa myöskin siihen, minkälaista vastuuta yrityksiltä yleisesti odotetaan (Kalpala 2004, 13). Porter ja Kramer (2006) ovat esittäneet, että terve yhteiskunta tarvitsee toimiakseen menestyviä yrityksiä. Toisaalta yritykset tarvitsevat menestyksensä taustalle myös terveen yhteiskunnan. Kun yritys toimii vastuullisesti, siitä hyötyy

yrittäjien lisäksi myös yhteiskunta. Tämän päivän yhteiskuntavastuukeskustelussa keskeisenä näkökulmana onkin yrityksen osallistuva rooli yhteiskunnassa. Kehitys erilaisten vastuullista yritystoimintaa määrittelevien standardien työstämisessä on osoittanut, että tilausta on tietyllä tasolla toimiviin yhtenäisiin määritelmiin yrityksen yhteiskuntavastuusta (Lähdesmäki 2005, 23).

Vaikka vastuut ovat nousseet keskeiseksi teemaksi yritystoimintaan liittyvässä keskustelussa vasta 2000-luvulla, on vastuupuheella jo pidempi historia. Yrityksen sidosryhmien tietoisuus aiheesta on kuitenkin globalisaation myötä lisääntynyt (Carroll 1999). Yhteiskuntavastuun aihepiiriä Suomessa laajalti tutkinut Tuomo Takala (esim. 1987; 2000) tuo esiin, että yritysten yhteiskunnallisen vastuun diskurssin juuret voidaan jäljittää jo vuosikymmenten päähän. Vastuullisuus osana liiketaloustieteellistä tutkimusta on ollut esillä jo kauan erilaisine painotuksineen ja käsitteineen. Carroll (1999, 269) on tutkinut Yhdysvalloissa käytyä keskustelua yhteiskuntavastuusta 1900-luvun aikana. Hänen mukaansa ensimmäiset keskustelut yritysten yhteiskuntavastuusta käytiin jo 1930- ja 1940-luvuilla, mutta kunnolla keskustelu yhteiskuntavastuusta käynnistyi tullessa 1950-luvun puolelle. Tällöin puhuttiin vielä ennemminkin sosiaalisesta vastuusta kuin yhteiskuntavastuusta. Howard R. Bowenin (1953) julkaistua teosta *Social Responsibilities of the Businessman* voidaan pitää aloituksena nykyiselle yhteiskuntavastuukeskustelulle. Teoksessa Bowen käyttää ensimmäistä kertaa ilmaisuja ”corporate social responsibility”(CSR). Hän määrittelee sen liikemiesten velvollisuuksiksi noudattaa sellaisia toimintaperiaatteita, jotka ovat yhteiskunnassa toivottujen arvojen mukaisia. Bowenin esittämä määritelmä yhteiskuntavastuusta on merkittävä, mutta myös Keith Davisin (esim. 1973) panos yhteiskuntavastuun kehittämiseen on ollut tärkeä. Davisin mukaan yhteiskuntavastuulla viitataan sellaiseen yrityksen päätöksentekoon ja toimintaan, jota eivät motivoi vain yrityksen taloudelliset ja tekniset intressit. Yrityksen tehtävänä on arvioida toimimensa vaikutukset sen ulkoiseen ympäristöön. Se tarkoittaa sitä, että vastuu alkaa siitä, mihin laki päättyy. Akateemisiin piireihin vastuullisuuden tutkimus ja keskustelu siirtyi kunnolla 1970-luvun aikana (Carroll 1999, 269).

Yhteiskunnan arvomaailmassa tapahtui 1960-luvulla muutos, joka teki tilaa ajatukselle yritysten vastuullisuudesta. Yrityksiä alettiin yhä enemmän tarkastella yhteiskunnallisina toimijoina, joilla nähtiin olevan tilivelvollisuus niin omistajilleen kuin työntekijöille ja asiakkailleen. (Juholin 2004, 37.) Suosituksi tutkimuskohteeksi vastuun aihepiiri nousi kuitenkin vasta 1980-luvulla. Keskustelua aiheesta käytiin tuolloin lähinnä yritysetiikka-käsitteen alla. Tullessa 1990-luvulle yritysetiikan käsite korvautui melkein kokonaan yrityksen yhteiskuntavastuun käsitteellä. Joissain

määrin 1980-luvun lopussa puheeseen ilmaantui myös ympäristökysymykset ja liiketaloustieteissä vakiintui käsite ympäristöjohtaminen. Yhteiskuntavastuuseen liittyvä tutkimus on kehittynyt huimasti sitten 1980-luvun, mutta toisaalta työtä asian tiimoilla on yhä edessä. (Kallio & Nurmi 2005, 5–6.) 2000-luvun alkupuolta on kutsuttu ”yhteiskuntavastuun uudeksi tulemiseksi” (Juholin 2004, 14). Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa maailmalla tapahtuneet kirjanpitoskandaalit. Jatkuvasti muuttuva yrityselaama pitää huolen siitä, että tutkimus- ja keskusteluaiheita tulee tuskin jatkossakaan aihealueen ympäriltä puuttumaan. (Kallio & Nurmi 2005, 5–6.) Myös Carroll (1999) esittää, että vaikka huolenaiheet ja näkökulmat ovat vuosikymmenten saatossa vastuukeskustelun ympärillä muuttuneet, on keskeinen kysymys liiketoimintaan liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista sekä yrityksen ja muun yhteiskunnan välisestä suhteesta pysynyt melko muuttumattomana.

Tieteellisessä tutkimuksessa vastuullisuuden kysymyksiä tutkitaan erityisesti liiketaloustieteissä, mutta vastuullisuuden tutkimus on myös laajentunut muille aloille. Aihepiirin merkittävyyden vuoksi myös esimerkiksi sosiologit, filosofit ja teologit ovat ottaneet kantaa vastuullisuusdiskurssiin. Aihepiiri onkin niin monimuotoinen ja yhteiskunnallisesti merkittävä, että poikkitieteellisyys ja eri lähestymistapoja yhdistelevät näkökulmat olisivat aiheen kannalta toivottavia. Yhteiskuntatieteelliset tutkimuskohteet ovat luonteeltaan ajassa ja paikassa muuttuvia, eikä niistä ole mahdollista tai tarkoitustakaan saada pysyvää ja objektiivista tietoa. (Kallio & Nurmi 2005, 10.) Keskustelu yritysten yhteiskuntavastuusta on saanut myös tutkimuksen lisäksi myös virallisia muotoja, sillä muun muassa EU:n komissio on antanut siitä oman tiedonantonsa vuonna 2001. Euroopan komissio määrittelee yritysten yhteiskuntavastuun sellaiseksi toiminnaksi, jossa yritykset yhdistävät vapaaehtoisesti sosiaaliset ja ekologiset kysymykset osaksi liiketoimintaansa ja ottavat ne huomioon myös vuorovaikutuksessa sidosryhmiensä kanssa. Ympäristönsuojelu, sosiaalinen kehitys, perusoikeuksien kunnioittaminen, kestävä kehitys, avoin hallintotapa ja laatu kuuluvat Euroopan komission mukaan yhteiskuntavastuu sisältöön. (KOM 2001: 366.) Suomessa hallitus hyväksyi marraskuussa 2012 yhteiskuntavastuun periaatepäätöksen. Sen tarkoituksena on nostaa suomalaiset yritykset ja hallinto yhteiskuntavastuun edelläkävijöiksi. Yhteiskuntavastuu nähdään merkittävänä tekijänä Suomen kilpailukyvyllä. Tämän takia yritysten ja julkisten organisaatioiden tulisi sitoutua arvioimaan myös toimintansa yhteiskunnallisia vaikutuksia. (TEM 2012a.)

Euroopan komissio on toiminut eturintamassa myös vastuullisuusraportoinnin kehittämisen osalta, sillä huhtikuussa 2014 EU:n parlamentti hyväksyi direktiivin yritysten vastuullisuusraportoinnista. Direktiivin mukaan suuria pörssiosakeyhtiöitä (yli 500 työntekijää) vaaditaan kertomaan vuosiraporteissaan toimintalinjoistaan liittyen sosiaalisiin ja työntekijöitä koskeviin asioihin, ympäristöasioihin, ihmisoikeuksiin sekä korruptioon. (FinUnions 2014.) Tähän asti yritysten vastuuraportointi on perustunut pitkälti vapaaehtoisuudelle.

4.2 Yhteiskuntavastuu käsitteenä

Yhteiskuntavastuusta (corporate social responsibility) puhuttaessa on syytä ensin määritellä, mitä vastuulla tarkoitetaan. Anttiroiko (2004, 22) määrittelee vastuun normatiiviseksi sosiaaliseksi konstruktioksi, jonka käsitteellistäminen edellyttää relationaalista ja kontekstuaalista määritystä. Toisin sanoen ”vastuu on jonkun tahon määrätynlaista vastuuta jollekin toiselle taholle jonkin asian tai sisällön suhteen”. Yritysten vastuullisuus perustuu sekä moraaliin että etiikkaan (Juholin 2004a; Rohweder 2004; Takala & Pallab 2000). Tuomo Takala (1985, 14) esittää, että moraalifilosofien ajatusten mukaisesti vastuun tuntemisen perimmäisenä lähteenä on ihmisten ihmisyyys. Ihminen on siis syntynyt moraalin piiriin ja tiettyyn moraaliseen kulttuuriin. Lisäksi vastuun käsitteessä tulee ottaa huomioon kolme elementtiä. Tarvitaan subjekti, joka voi ottaa ja tuntea vastuuta jostakin, ja objekti, jota kohtaan subjekti tuntee vastuuta. Viimeisimmäksi toimijan on oltava aina vastuussa jollekin, joko toiselle tai itselle. Aitoon vastuunottoon liittyy lisäksi vapaus vastuun ottamisesta. Siihen ei voida siis ketään pakottaa. Vastuun historiaa tarkasteltaessa voidaan todeta, että vastuun rajoista ollaan hyvin erimielisiä (esim. Friedman 1970). Lisäksi yritykset ovat osa yhteiskuntaa, joten ne eivät voi toimia ristiriidassa yhteiskunnallisten arvojen kanssa (Sorsa 2010, 17). On myös huomioitava, että yhteiskuntavastuu on käsitteellisesti eri asia kuin vaikka toimijoiden välinen sopimusoikeudellinen vastuu tai esimerkiksi kansalaisjärjestöjen suuryrityksiin kohdistamat vastuuvaatimukset (Anttiroiko 2004, 21–23). Vastuullisuudesta erillinen asia on myös hyväntekeväisyys. Vastuullinen liiketoiminta edustaa yrityksen strategisia tavoitteita tukevaa vastuullisuutta. Hyväntekeväisyys taas on sellaista toimintaa, jonka ei odoteta tuottavan lahjoittajalleen sen enempää aineellista kuin aineetontakaan hyötyä. (Juholin 2004, 36.) Yhteiskuntavastuu liittyy nimenomaisesti inhimillisen ja sosiaalisen elämän materiaalisiin ehtoihin ja arvoperustaan (Anttiroiko 2004, 21–23).

Yhteiskuntavastuusta on tehty paljon käsitteellistä tutkimusta (esim. Davis 1973; Carroll 1999; Windsor 2006). Yhteiskuntavastuu on tutkimuksessa määritelty muun muassa vastuuksi koko

yhteiskunnan hyvinvoinnista, vastuuksi kaikkia yrityksen sidosryhmiä kohtaan ja yritysetiikkaan pohjautuvaksi vastuuksi eli vastuuksi yrityksen toiminnan eettisyydestä (Davis 1973; Juholin 2004). Siitä huolimatta, että yhteiskuntavastuun käsite on ollut esillä akateemisessa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa, ja että vastuullisen liiketoiminnan teoreettinen ja käytännöllinen tarve on tunnustettu, ei ole pystytty muodostamaan yleisesti hyväksyttyä määritelmää ja sisältöä vastuun ilmiölle. Ilmiön määrittelemättömyys aiheuttaa epäselvyyksiä tulkittaessa yhteiskuntavastuun taustoja, vaikutuksia ja rajoituksia. (Carroll 1999; Panapanaan, Linnanen, Karvonen & Phan 2003; Windsor 2001, 226–227.) Saman toteaa myös Anttiroiko (2004, 20–22) huomauttaessaan, että yritysten yhteiskuntavastuu, joka on ehkä kaikkein monipuolisin ja laajin vastuudiskurssi, on huolimatta pitkän linjan kansainvälisistä keskusteluista jäänyt epämääräiseksi ja pinnalliseksi. Yhteiskuntavastuun käsitteen sisällön ja alan määritteleminen on teoreettisesti ongelmallista, sillä rajanveto yhteiskuntavastuun ja muiden vastuiden välille ei ole yksiselitteistä. Rajanvetoa käsitteiden välille kuitenkin tarvitaan, jotta yhteiskuntavastuun käsite säilyttää ylipäänsä mielekkyytensä ja erottelukykyisyytensä. Myös Lähdesmäen (2005, 19–21) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuun käsitteen yksiselitteinen ja tyhjentävä määrittely on melko mahdotonta siitä syystä, että tutkimuksesta ja keskusteluista huolimatta on vielä liian paljon kysymyksiä vailla vastauksia. Yhteiskuntavastuuta määrittelevät kysymykset siitä, mikä rooli yrityksellä on yhteiskunnassa, kenelle ja mistä yritys on vastuussa, ja kenellä on legitiimi oikeus ylipäänsä esittää yritykselle vaatimuksia, tai mitkä ovat vastuun kantamisen perimmäiset syyt, ovat vielä vaille yksimielistä vastausta. Esimerkiksi Ketola (2005,10) kritisoi koko yhteiskuntavastuun käsitettä, sillä hän pitää sitä harhaanjohtavana. Hänen mukaansa yrityksillä ei voi varsinaisesti olla kokonaisvastuuta yhteiskunnasta, mutta yrityksillä on kuitenkin yhteiskunnallista vastuuta kuten millä muulla toimijalla tahansa.

Yhteiskuntavastuun käsitteen määrittelemättömyys näkyy käytännössä siinä käsitteiden määrässä, mitä tänäkin päivänä vastuista puhuttaessa käytetään. Ilmiöön viitataan useilla eri käsitteillä, kuten vastuullinen liiketoiminta, sosiaalinen vastuu, kestävä kehitys, ympäristövastuu, yritysetiikka, yrityskansalaisuus. Käsitteitä käytetään kuitenkin usein synonyymina käsitteen yrityksen yhteiskuntavastuu (corporate social responsibility, CSR) kanssa (Carroll & Buchholtz 2015, 27). Edellä mainittujen käsitteiden sisällöillä on yhtäläisyyksiä, eroja ja päällekkäisyyksiä. Käsitteiden määrittelyä suomalaisessa kontekstissa hämärtää vielä englannin kielen termi ”corporate social responsibility”, jonka käännöksenä käytetään joko yrityksen sosiaalista vastuuta tai yhteiskunnallista vastuuta. Kallio ja Nurmi (2005, 5–7) huomauttavat myös, että esimerkiksi

yrityksen yhteiskuntavastuun ja ympäristöjohtamisen diskursseilla on ollut aina paljon samoja piirteitä. Eettisillä kysymyksillä on ollut keskeinen osa ympäristöjohtamisen diskurssissa. Toisaalta myös luonnonympäristö on tunnistettu keskeiseksi osaksi yritysten yhteiskunnallista vastuuta. Nämä kaksi diskurssia ovat myös 2000-luvulla lähentyneet toisiaan entisestään jopa siinä määrin, että voidaan puhua niiden yhdistyneen samaksi asiaksi. Aihepiiriin on täten ilmestynyt uusi käsite eli vastuullinen liiketoiminta, joka monessa mielessä pitää sisällään nämä molemmat diskurssit (Ketola 2005, 9). Tästä huolimatta monet alan tutkijat edelleen suuntautuvat tutkimuksissaan selkeämmin joko ympäristöteemoihin tai sosiaaliin ja eettisiin kysymyksiin. Vastuukysymysten yhdistyminen näkyy yrityksissä konkreettisesti myös niin, että ympäristöjohtajan tittelit ovat vaihtuneet yhteiskuntavastuujohtajiksi. (Kallio & Nurmi 2005.) Suomessa Elinkeinoelämän keskusliitto käyttää käsitettä vastuullinen yritystoiminta. Se perustelee vastuullisen yritystoiminta termin käyttöä ymmärrettävyydellä ja parhaiten asian sisältöä kuvaavana käsitteenä. (www.ek.fi.) Yrityksen vastuullisuudesta puhuttaessa olennaisinta onkin olla tietoinen siitä, mitä puhuja tarkoittaa käyttäessään valitsemiaan käsitteitä. Tässä tutkielmassa käytän yhteiskuntavastuun käsitettä, jonka katson sisältävän yrityksen taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun.

Anttiroikon (2004, 21–23) mukaan yhteiskuntavastuun käsite voidaan määritellä joko laadullisen tai sisällöllisen ulottuvuuden kautta. Laadullisesti sen voidaan katsovan olevan kaikkea sosiaaliseen toimintaan liittyvää. Yhteiskuntavastuun käsitteen piiriin kuuluvat siis kaikki sellaiset vastuun ulottuvuudet, joilla on yhteiskunnallinen luonne, olipa niiden konkreettisuus- ja sitovuusaste millainen tahansa. Lähdesmäki (2005, 19–23) taas määrittelee yhteiskuntavastuun käsitteen niin, että se viittaa kestäväan kehitykseen liittyvien periaatteiden toteuttamiseen yritystoiminnassa. Yrityksen arvot ja toimintakonteksti vaikuttavat siihen, miten yrityksessä ymmärretään yhteiskuntavastuun konkreettinen sisältö. Yrityskohtainen ymmärrys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yrityksen yhteiskuntavastuu on tai sen tulisi olla ainoastaan yrityksen yksityinen asia. Sorsan (2010, 17) mukaan taas yhteiskuntavastuu nojaa yrityksen lähtökohtiin, arvoihin ja strategioihin perustuvaan omaehtoiseen ja aktiiviseen vastuullisuuteen. Vastuullisen toiminnan taustalla on kansainvälisen kaupan ja yhteiskunnan kestäväan kehityksen tukeminen niin, että taloudellisten arvojen ohella yritykset huomioivat myös ihmisten hyvinvointia ja ympäristöä koskevat arvot.

Yhteiskuntavastuun sisältöä taas voidaan määrittää esimerkiksi jakamalla vastuu eri aihe- ja ilmiöalueisiin. Anttiroiko on jakanut yhteiskuntavastuun sisällön kuuteen eri osa-alueeseen: 1)

Yleishumanistinen vastuu, joka sisältää muun muassa ihmisoikeudet, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden 2) Hyvinvointivastuu, joka sisältää taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset perusoikeudet 3) Poliittis-oikeudellinen vastuu, joka sisältää poliittisen vastuun, demokratian, hallinnon toiminnan ja virkavastuun 4) Taloudellinen vastuu, joka sisältää markkinoiden toiminnan, kilpailun, kulutuksen ja taloudellisen tehokkuuden 5) Toiminnalliset sidosryhmävastuut, jotka sisältävät erilaisista vuorovaikutussuhteista ja määrämuotoisesta kanssakäymisestä johtuvat velvollisuudet asiakkaita, rahoittajia, alihankkijoita, omistajia ja julkista hallintoa kohtaan 6) Ympäristövastuu, joka sisältää kestävä kehityksen, ympäristöongelmat ja liikenteen huomioimisen. Käytännön tasolla yhteiskuntavastuun sisältönä voi olla esimerkiksi puuttuminen lapsityövoiman käyttöön, tasa-arvoisen työelämän edistäminen, heikkoihin työoloihin tai työehtoihin puuttuminen ja ympäristön saastuttamisen vähentäminen. (Anttiroiko 2004, 47–48.)

Yhteiskuntavastuun käsitettä kohtaan on kuitenkin esitetty myös kritiikkiä, sillä yrityksen yhteiskuntavastuu on kontekstisidonnainen asia. Tämä johtaa juuri edellä mainittuun käsitteen määrittelemättömyyteen ja sisällön konkretisoinnin mahdottomuuteen (Karake 1998, 206). Yhteiskuntavastuun sisältö määrittyy aina yrityksen tasolla, riippuen sen toiminnan laadusta ja yrityksen sidosryhmistä. Yhteiskunnallinen vastuu globaalisti tarkasteltuna on myös erilaisia asioita ympäri maailmaa. Eri mailla on lähtökohdiltaan varsin erilaisia lähestymistapoja yritysten vastuullisuuteen. Kuten Hanikka, Korpela, Mähönen ja Nyman (2007, 13) huomauttavat, että puhuttaessa sosiaalisesta vastuusta, eri maissa lähestytään ilmiötä varsin eri näkökulmista. Kun Suomessa puhutaan työssä jaksamisesta, niin kehitysmaissa ongelmana on lapsityövoima. Suomessa myös jo pelkkä lainsäädäntö vaatii yrityksiltä vastuullista toimintaa.

4.2.1 Yhteiskuntavastuun kolme osa-aluetta

Yhteiskuntavastuun sisällölle on vakiintunut kolmen vastuu-ulottuuden malli, joka sisältää yrityksen taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen vastuun (Anttiroiko 2004, 21–23; Panapanaan ym. 2003, 134). Jaon juuret ovat alun perin John Elkingtonin esittämässä käsitteessä ”triple bottom line” (Savitz 2013). Triple bottom line -käsitteen mukaan vastuullisesti toimiva yritys on taloudellisesti varmalla pohjalla, pystyy minimoimaan tai parhaassa tapauksessa estämään toimintansa negatiiviset ympäristövaikutukset sekä toimii mahdollisimman yhdenmukaisesti yritykseen kohdistuvien sosiaalisten odotusten kanssa. Seuraavassa kuviossa on konkretisoitu, mitä kolme vastuun aluetta voivat käytännössä pitää sisällään.

Yhteiskuntavastuu		
Taloudellinen vastuu	Sosiaalinen vastuu	Ympäristövastuu
myynti, tuotot	terveys ja turvallisuus	ympäristösaasteiden hallinta
verojen maksaminen	vaikutukset työyhteisöön	hiilijalanjälki
työpaikkojen luominen	ihmisoikeudet	kierrättäminen
suhteet tavarantoimittajiin	tuotevastuu	veden ja energian kulutus
rahavirtojen vaikutukset	suhteet työntekijöihin	tuotteiden vaikutus ympäristöön

KUVIO 2. Yhteiskuntavastuun kolme osa-aluetta, mukaillen Savitz 2013, 5.

Yrityksen taloudellinen vastuu ja kannattavuus luovat pohjan ympäristövastuulle sekä sosiaaliselle vastuulle. Yritys kantaa taloudellista vastuuta tuottamalla hyödykkeitä ja tarjoamalla työpaikkoja. Yrityksen taloudellinen vastuu liittyy kannattavaan liiketoimintaan, hallintokäytäntöihin ja riskienhallintaan. (Rohweder 2004, 97–105.) Perinteisen taloustieteen näkemyksen mukaan yritys on vastuussa vain osakkailleen tai muille omistajille (Friedman 1970; Lähdesmäki 2005 21–22). Ajatuksen taustalla on idea siitä, että yritys on olemassa vain tuottaakseen voittoa omistajilleen (Carroll 1991, 39).

Taloudellinen vastuu voidaan jakaa välittömään ja välilliseen vastuuseen. Yritys on välittömästi taloudellisessa vastuussa omistajilleen, velkojilleen, henkilöstölle, tavarantoimittajille ja valtiolle. Tällä tarkoitetaan siis suorien rahavirtojen vaikutuksia kahden osapuolen välillä. Epäsuora eli välillinen vastuu taas liittyy yrityksen liiketoiminnan aiheuttamiin laajempiin yhteiskunnallisiin, kansantaloudellisiin ja paikallisiin taloudellisiin vaikutuksiin. Nämä vaikutukset voivat käytännön tasolla olla esimerkiksi innovaatioiden laajempi yhteiskunnallinen vaikutus, yrityksen toimintojen sijoittamispäätöksiin liittyvä vaikutus paikallisesti tai alihankkijoiden vaikutus työllisyyteen. (Rohweder 2004, 97–98.) Taloudellisen vastuun osa-alue on siis yhteiskuntavastuun ensimmäinen

ja kapein vastuun taso. Yrityksen täytyy pystyä kantamaan taloudellinen vastuunsa, ja vasta sitten sen voi nähdä pystyvän toteuttamaan muita vastuutaan.

Nykyään pelkän taloudellisen vastuun kantamista voidaan kuitenkin pitää liian kapeana, sillä yritykselle syntyy toimintansa kautta myös muita velvollisuuksia kuin pelkkä voiton maksimointi. Yritys voi toki asettaa etusijalle taloudellisen vastuun kantamisen, sillä sen on vastattava omistajien tuotto-odotuksiin. Samalla se myös tuottaa taloudellista lisäarvoa yhteiskunnalle. On kuitenkin hyvin kapea-alaista väittää, että yritysten tehtävä olisi vain voiton tuottaminen ja maksimointi, sillä yrityksillä on valtaa yhteiskunnassa myös ydintehtäviensä ulkopuolella. Laajemmasta näkökulmasta katsottuna yritys nimittäin saa oikeuden toiminnalleen yhteiskunnalta, joten se joutuu vastaamaan toiminnastaan myös muille sidosryhmille. (Lähdesmäki 2005, 21–22.) Toimiessaan vastuullisesti yrityksen tuleekin pyrkiä hyvään tuottoon kestävän kehityksen ehdoilla. On selvää, että tällainen toimintatapa tuottaa myös omistajille pitkällä aikavälillä parhaan tuloksen. (Kalpala 2004, 14.) Samaan päätyi jo Davis vuonna 1973 todetessaan, että pitkän aikavälin tuoton maksimointi toteutuu, kun yritys osallistuu myös ympäröivän yhteiskunnan kehittämiseen. Hyvin hoidettuna yhteiskuntavastuu on yritykselle nimittäin keino myös markkinoida omia tuotteitaan. (Davis 1973.) Erityisesti monikansalliset yhtiöt käyttävät suuria summia rahaa luodakseen itsestään kuvaa vastuullisina toimijoina (Anttiroiko 2004, 18).

Yhteiskuntavastuu onkin laajentunut taloudellista vastuuta pidemmälle. Toinen vastuun osa-alue on sosiaalinen vastuu. Sosiaalisesti vastuullisen toiminnan määritelmä ja sisältö on epätarkka, mutta silti yritykset yhä enemmän haluavat käydä keskustelua sen sisällöstä (Burchell & Cook 2006, 154). Sosiaalinen vastuu viittaa yleensä henkilöstön ja sidosryhmien hyvinvointiin sekä oikeuksiin liittyviin asioihin (Rohweder 2004, 97–104). Kalpala (2004, 14–15) toteaaakin, että sosiaalinen vastuullisuus yrityksen sisällä liittyy pitkälti hyvään henkilöstöpolitiikkaan ja vastuun kantamiseen työnantajana. Uimonen (2006, 17) tiivistää asian niin, että yritykset voiton tavoittelun ohella kohtelevat muun muassa työntekijöitään hyvin. Yrityksen toiminnassa vastuullisuus konkretisoituu yrityksen suhtautumisessa eri sidosryhmiin, esimerkiksi yhteistyökumppaneihin, kuluttajiin ja asiakkaisiin.

Sosiaalinen vastuu voidaan myös jakaa sekä välittömiin että välillisiin vaikutuksiin. Välittömään sosiaaliseen vastuuseen kuluu yrityksen työntekijöiden osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät asiat. Työntekijöihin liittyvien kysymysten lisäksi välittömän sosiaalisen vastuun piiriin kuuluu vastuu

yrittäjien tuotteista ja palveluista esimerkiksi niiden terveellisuuden osalta. Välillinen sosiaalinen vastuu toimintaympäristöä kohtaan vaihtelee taas yrityksen toiminnan luonteen mukaisesti globaalista vastuusta paikalliseen vastuuseen. Globaali välillinen vastuu liittyy monikansallisiin yrityksiin, jotka kantavat vastuuta hyvinvoinnin alueellisesta kehittämisestä esimerkiksi investointien osalta. Paikallinen vastuu taas liittyy muun muassa toimintaympäristön asukkaiden ja viranomaisten kanssa käytävään vuoropuheluun. Välillinen sosiaalinen vastuu liittyy myös toimintaan erilaisissa yritysverkostoissa ja sitä kautta vastuuseen esimerkiksi alihankkijoiden työntekijöiden työolosuhteista. (Rohwederin 2004, 97–104.)

Kansainvälisissä määritelmissä sosiaaliseen vastuuseen sisältyy usein myös sellaista toimintaa, joka pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa on julkisen vallan vastuulla (Kalpala 2004, 14–15). Suomessa usein ajatellaan, että lainsäädännön ylittävä sosiaalinen vastuu on suomalaisissa yrityksissä varsin uusi asia. Näin ei kuitenkaan ole, sillä Suomessa useat yritykset ovat jo vuosisadan alkupuolella kantaneet laajempaa sosiaalista vastuuta kuin lainsäädäntö olisi vaatinut. Esimerkkinä mainittakoon suomalaiset metsäteollisuusyhdyskunnat 1900-luvun alkupuolella, missä työnantaja huolehti työntekijöiden kaikista perustarpeista tarjoamalla edullisen asunnon, terveydenhuollon sekä perustamalla esimerkiksi kouluja. Vastuu ei kuitenkaan tällöin perustunut eettisiin arvoihin vaan siihen, että näin toimimalla pyrittiin takamaan ammattitaitoisen työvoiman pysyvyys ja työkykyisiin. Taloudelliset kannustimet olivat siis vastuun kantamisen takana. (Ketola 2005, 15; Rohweder 2004, 104.)

Suomessa myös sosiaalisiin näkökulmiin perustuvalla yhteiskunnallisella ohjauksella on pitkä perinne, sillä yrityksillä on ollut huomattava merkitys suomalaisen hyvinvointivaltion luomisessa ja sosiaaliturvan rakentamisessa. Valtiovalta on ohjaillut lainsäädännön ja verotuksen avulla yritysten toimintaa. Viime vuosina sosiaaliseen vastuuseen liittyvät kysymykset ovat kuitenkin nousseet yhä enemmän esille erityisesti keskusteltaessa monikansallisista yrityksistä. Monikansalliset yritykset törmäävät ulkomailla toimiessaan usein sosiaaliseen vastuuseen liittyviin lainsäädännön puutteisiin. Tämä onkin johtanut houkutuksiin toimia Suomen oloja väljempien tulkintojen mukaisesti, mikä on mahdollistanut esimerkiksi lapsityövoiman käytön ja kohtuuttomien työaikojen vaatimisen. Sidosryhmien kanssa käydyn keskustelun ansioista sosiaalisen vastuun ulottuvuudet ovat kuitenkin selkiintyneet. Yritykset ovatkin alkaneet yhä enemmän miettiä sitä, minkälaista eettistä vastuuta niiden tulisi kantaa toiminnassaan niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. (Rohweder 2004, 104–105; myös Panapanaan ym. 2003.)

Kolmantena vastuualueena on yritysten vastuu ympäristöstä. Ympäristövastuu liittyy ympäristöasioiden huomioimiseen osana yrityksen toimintaa (Rohweder 2004, 97–105). Luonnonvarojen niukkeneminen, ilmastonmuutos ja tiukkenevat ympäristönormit ovat lisänneet myös yritysten tarvetta arvioida työelämän kestävyyttä (Järvensivu & Piirainen 2012, 80). Tämä vastuun alue on ehkä yhteiskuntavastuun sisällöistä tunnetuin, ja yritysvastuuseen liittyvä keskustelu on Suomessa alkanut juuri ympäristöasioista. Kalpala (2004, 15) huomauttaa, että ympäristövaikutusten huomioon ottaminen on ollut suomalaisissakin yrityksissä jo pitkään keskeisellä sijalla. Yhteiskuntavastuu ei sinänsä tuo tilanteeseen mitään uutta. On kuitenkin huomionarvoista, että keskustelu yhteiskuntavastuusta korostaa kestävän kehityksen kolmen osa-alueen yhteenkuuluvuutta.

Myös ympäristövastuu voidaan jakaa välittömään ja välilliseen vastuuseen. Välittömällä vastuulla tarkoitetaan sitä, että yritys hallitsee aiheuttamiaan välittömiä ympäristövaikutuksia ja käyttää luonnonvaroja kestävästi. Tämä voi liittyä esimerkiksi sen suunnitteluun, että yrityksen toiminnasta aiheutuu ympäristölle mahdollisimman vähän haittaa. Välillinen vastuu liittyy vastuun kantamiseen sellaisista asioista, jotka ovat yrityksen välittömän toiminnan vaikutuspiiristä poissa. Erityisesti tämä kysymys nousee esiin silloin, jos yritys on ulkoistanut toimintojaan. Yrityksen tulisivikin tällaisissa tilanteissa vaatia yhteistyökumppaneiltaan sitoutumista ympäristöasioihin. (Rohweder 2004, 99–100.)

4.2.2 Yhteiskuntavastuun ideologiat

Tuomo Takala on ehkä tunnetuimpia suomalaisia yhteiskuntavastuun tutkijoita. Takala (1985; 1987) on tarkastellut yritysten yhteiskuntavastuuta kolmen yritysideoologian kautta, joissa vastuuta tarkastellaan sidosryhmien laajuudesta käsin. Ideologiat ovat omistajalähtöinen näkökulma, sidosryhmälähtöinen näkökulma ja laajan vastuun näkökulma. Jaottelun takana on idea siitä, että yritysten yhteiskuntavastuu voidaan ymmärtää joko erittäin kapeasti tai laajasti. Käytännön yritystoiminnassa ei kuitenkaan voida vetää tarkkaa rajaa eri määritelmien välille, vaan monesti yritysten toimintaan sekoittuu piirteitä näistä kaikista kolmesta ideologiasta.

Omistajalähtöinen yhteiskuntavastuuideologia perustuu ajatukseen avoimesta ja vapaaseen kilpailuun perustuvasta markkinasopimusmallista. Markkinasopimusmallissa jokainen

yhteiskunnallinen yksikkö tekee implisiittisesti sopimuksen yhteiskunnan muiden yksikköjen kanssa toimiakseen omassa, yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisessa tehtävässään. Yritysten yhteiskunnallisena roolina nähdään hyödykkeiden tuottaminen ja sitä kautta tapahtuva taloudellisen voiton maksimointi. Tällöin muu yhteiskunnallisesti vastuullinen toiminta ei kuulu yrityksen tehtäviin. Omistajalähtöisen ajattelutavan mukaan voiton tavoittelu takaa myös muiden markkinaosapuolien hyvinvoinnin pitkällä aikavälillä. (Takala 2000, 593.) Omistajalähtöinen näkökulma perustuu pitkälti Milton Friedmanin (1970) ajatteluun siitä, että yrityksen ainoa oikea vastuu on pyrkimys kohti omistajien tuoton maksimointia ja vastaaminen markkinoiden kulutustarpeiden tehokkaaseen tuotantoon. Takalan (2000) mukaan omistajalähtöisessä ideologiassa korostetaan yrityksen toiminnan laillisuutta. Lait ylittävistä sosiaalisista toimista on kuitenkin pysyttävä erossa, koska vapailla markkinoilla sellainen toiminta ei välttämättä edistä yrityksen omaa etua. Omistajalähtöisestä näkökulmasta käsin yritystoiminta on riittävän vastuullista silloin, kun se tapahtuu laissa sille asetettujen normien puitteissa. Yritysjohdon on myös unohdettava eettiset arvostuksensa päätöksenteossa, sillä yritysjohdon ei arvioida pystyvän tunnistamaan ja ratkaisemaan liiketoiminnassa mahdollisesti esiintyviä tai sen aiheuttamia eettisiä tai yhteiskunnallisia ongelmia. Takala (1987, 65–73) tuo esiin, että omistajalähtöisen näkemyksen mukaan yrityksen yhteiskunnallinen vastuu on varsin kapea. Sen mukaan yhteiskunnallinen osallistuminen voidaan nähdä yrityksen perustehtävän kannalta jopa vastuuttomana, jollei toiminnan voida selvästi osoittaa hyödyttävän juuri yrityksen omistajia.

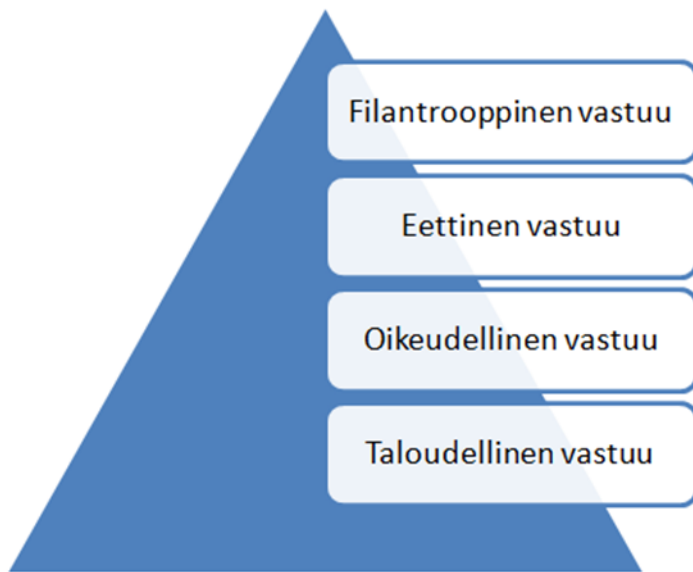
Omistajalähtöistä laajempaa vastuun muotoa edustaa sidosryhmälähtöinen ideologia. Mallissa korostetaan yrityksen ja yhteiskunnan välisten sidosten merkitystä. Yritys ei ole pelkästään taloudellinen toimija, kuten omistajalähtöisessä mallissa ajatellaan, vaan yrityksellä on voittotavoitteen lisäksi joitain muita yhteiskunnallisia tehtäviä, jotka eivät kiinteästi kuulu yrityksen tavoitteisiin. (Takala 1987, 80.) Yrityksen on siis kannettava vastuuta toiminnastaan suhteessa siihen valtaan, jota se yhteiskunnassa käyttää (Siltaoja 2004, 301). Voiton maksimoinnin sijasta yrityksen ensimmäisenä tehtävänä tulee olla omistajien tuottojen optimointi pitkällä aikavälillä, kuitenkin samalla turvaten sekä kasvu että toiminnan jatkuvuus. Yrityksen on siis pyrittävä kohti kannattavaa toimintaa huomioiden samalla yhteiskunnassa vallitsevat sosiaaliset ja eettiset normit sekä sidosryhmien vaatimukset. (Takala 2000, 597–598.) Sidosryhmälähtöistä ideologiaa toteuttavan yrityksen eettisyys on Vehkaperän (2003, 70–73) mukaan kuitenkin strateginen valinta, jolla saavutetaan kilpailuetua ja pidetään yllä yrityksen hyvää mainetta. Kovenevassa kilpailussa eettisesti toimivat yritykset saavuttavat etuja, kuten ammattitaitoista henkilöstöä ja uskollisia

asiakkaita. Tällaista yrityksen tietoista ja tavoitteellista eettisyyttä Vehkaperä kutsuu laskelmoiduksi etiikaksi.

Laajan vastuun ideologian mukaan yritys toimii sekä taloudellisessa että moraalisisessa vastuussa suhteessa yhteiskuntaan. Yrityksen toiminnan päämääränä on tällöin yleisen hyvinvoinnin edistäminen yhteiskunnassa. Hyvinvoinnin saavuttamisessa voiton tavoittelu on vain väline tai päätöksenteon kriteeri, ei yrityksen ainoa tavoite. On kuitenkin tärkeää huomioida, että pitkällä aikavälillä vain kannattava yritys pystyy edistämään yhteiskunnan hyvinvointia. (Hanikka ym. 2007, 14.) Laajan vastuun ideologian mukaisesti yrityksen on joskus uhrattava jopa omat intressinsä yhteisen edun nimissä. Ei ole kuitenkaan kovinkaan realistista olettaa, että yritykset tosiaan toimisivat näin. Toki löytyy muutamia edelläkävijäyrityksiä, joiden voidaan nähdä toimivan ainakin osittain laajan vastuun lähtökohdista. (Takala 1987, 91.)

4.2.3 Yhteiskuntavastuun pyramidimalli

Carroll (1991) on Takalan (1985; 1987) tavoin kehitellyt yhteiskuntavastuusta ideologisen jaottelun. Yhteiskuntavastuu on mallissa jäsennetty neljään eri kerrokseen, tietynlaisen moraalisen kypsyyden pohjalta. Carrollin yhteiskuntavastuun tasot ovat taloudellinen vastuu, oikeudellinen vastuu, eettinen vastuu ja filantrooppinen vastuu. Tasoajattelua hyväksikäyttäen voidaan siis ajatella vastuun kehittyvän moraalisen kypsyyden toimintoina eli vastuu määrittyy siirtymisenä minimitasoisesta taloudellisesta vastuusta vaiheittain lopulta moraalisesti motivoituneeseen vastuun kantamiseen. Vastuun taso-ajattelua on havainnollistettu kuviossa 3.



KUVIO 3. Yrityksen yhteiskuntavastuun pyramidimalli, mukaillen Carroll & Buchholtz 2015, 36.

Taloudellisella vastuulla Carroll (1991) tarkoittaa sellaista vastuuta, joka liittyy yrityksen kannattavaan toimintaan maksimoimalla myyntiä ja minimoimalla toiminnan kustannuksia eli tuottamalla voittoa. Yrityksen tehtävä yhteiskunnassa on tuottaa ja myydä tarvittavia tuotteita tai palveluita sopivalla hinnalla. Tämä on lähtökohta ja pohja muille yhteiskuntavastuun osa-alueille. Oikeudellinen vastuu taas merkitsee sitä, että yrityksen on toiminnassaan noudatettava yhteiskunnan pelisääntöjä, joiden pohjalla on oikeudellinen sääntely. Käytännössä tämä tarkoittaa lain ja määräysten noudattamista, mitä tulee kuluttajiin, ympäristöön ja sopimusoikeudellisiin asioihin sen maan mukaisesti, jossa yrityksellä on toimintaa. Lain mukaan toimiminen on vähimmäisvaatimus, jota ilman yritys ei voi kantaa vastuutaan.

Eettinen vastuu taas sisältää yhteiskunnallisten arvojen ja moraalisääntöjen noudattamisen sekä velvollisuuden toimia vallitsevan oikeudenmukaisuuskäsityksen puitteissa. Eettisen vastuun idea on ylittää lain määrittelemä vastuun minimitaso. Ylin vastuun taso eli filantrooppinen vastuu liittyy ihmisrakkauteen perustuvaan vastuuseen, joka on yrityksen vastuullista ja vapaaehtoista toimintaa yhteiskunnan hyväksi. Vapaaehtoisen vastuun tarkoitus on hyvinvoinnin ja ihmiselämän laadun aktiivinen edistäminen muun muassa hyväntekeväisyyteen osallistumalla, sponsoroinnilla tai yhteisöllisten projektien tukemisella. (Carroll 1991; Carroll & Buchholtz 2015, 35–37.) Carrollin (emt.) jäsenyksessä siis myös hyväntekeväisyys nähdään osana yhteiskuntavastuuta, vaikka

Juholin (2004) nostaakin esiin, ettei hyväntekeväisyyttä voi pitää yrityksen strategisia tavoitteita tukevana vastuullisena toimintana, koska yrityksen ei pitäisi odottaa saavansa hyötyä tekemästään hyväntekeväisyydestä. Anttiroiko (2004, 36) myös huomauttaa, ettei Carrollin (emt.) jäsenitys ole siinä mielessä ongelmaton, että siihen liittyvät kategoriat ovat aina kontekstisidonnaisia, jolloin määrittelyn taustalla oleva rationaliteetti suhteellistuu. Yhteiskunnallisilla oloilla on merkitystä yritysten yhteiskuntavastuuseen. Esimerkiksi filantrooppiseen vastuuseen kuuluvalla hyväntekeväisyyden harjoittamisella on varsinkin amerikkalaisessa yhteiskunnassa pitkät perinteet, mutta suomalaisessa yhteiskunnassa se on vielä melko uutta.

4.3 Yhteiskuntavastuun sidosryhmät

Yhteiskuntavastuullisen toiminnan ja liiketoiminnan välille nähdään usein muodostuvan ristiriitaa, koska yritysten toiminnan päätavoite ei ole yleisen hyvän edistäminen vaan voiton tavoittelu (Sorsa 2010, 17–18). Kriittisen näkökulman perustana on usein käytetty Friedmanin (1970) esittämiä ajatuksia siitä, että yrityksen ainoat vastuut kohdistuvat omistajiin. Yrityksen toimintaan ei ulkopuolisten tule puuttua. Suomessa ajattelutavan vaikutus näkyy muun muassa lainsäädännössä. Suomen osakeyhtiölaissa sanotaan, että ”Yhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin.” (Osakeyhtiölaki 2006, 5§). Yrityksen sidosryhmillä on kuitenkin tärkeä osa yrityksen yhteiskuntavastuun määrittäjinä. Yritys kantaa yhteiskuntavastuuta silloin, kun se täyttää sidosryhmien siihen kohdistamia odotuksia. Tällainen yritys sitoutuu kestäväan kehitykseen, joka luo tasapainoa talouden, ihmisen ja ympäristön välille. (Kalpala 2004, 13.) Yritykset etsivätkin yhä enemmän mahdollisuuksia sidosryhmäyhteistyöhön, koska sen avulla voidaan lisätä luottamusta, vastuullisuutta ja parempaa kommunikaatiota (Burchell & Cook 2006, 154).

Yritykset ovat osa yhteiskuntaa, eivätkä siten voi toimia yhteiskunnassa mielivaltaisesti ja jättää yhteiskunnan arvoja huomiotta (Sorsa 2010, 17–18). Sidosryhmäkeskustelusta onkin tullut keskeinen aspekti yrityksen yhteiskuntavastuustrategiassa (Burchell & Cook 2006, 154). Sidosryhmälähtöisen näkökulman mukaan yritykset eivät voi olla olemassa ilman yhteiskuntaa, ja toisaalta yhteiskunta ei myöskään voi kehittyä ilman yrityksiä (Joyner & Payne 2002, 298). Viimeisten vuosikymmenien aikana Friedmanin (1970) ajatusten rinnalle onkin noussut yrityksen tehtävää laajemmasta näkökulmasta tarkasteleva sidosryhmämalli. Freeman julkaisi 1984 teoksen ”Strategic Management. A Stakeholder Approach”, jossa hän esitti näkemyksensä yrityksen sidosryhmäsuhteista. Freemanin mukaan yrityksen sidosryhmäksi voidaan määritellä sellainen

yksittäinen toimija tai toimijoiden ryhmä, jolla on vaikutusta yrityksen toimintaan tai johon yrityksen toiminta vastavuoroisesti vaikuttaa. Mallin mukaan yritys toimii yhteistyössä kaikkien toimintaympäristönsä toimijoiden kanssa tuottaen mahdollisimman suurta hyvinvointia kaikille. (Freeman 1984, 52.) Sidosryhmänäkökulma ei kiistä kokonaan Friedmanin (emt.) mallia, vaan se näkee sidosryhmäteorian yksinkertaisesti sen laajentajana (Freeman, Wicks & Parmar 2004, 364). Yritysten ydintehtävä on edelleen kilpailukyvyn ja kilpailuedun ylläpitäminen taloudellisesti kestävänn toiminnan mahdollistamiseksi, eikä se ole muuttunut miksikään vastuullisuuskeskustelun myötä. Yritysten vastuullisuudesta puhuttaessa on kyse yritystoiminnan vaikutuksista yhteiskuntaan ja siihen liittyvistä sidosryhmien odotusten täyttämisestä. (Sorsa 2010, 17–18.)

Freemanin (1984) määritelmän mukaan sidosryhmän ja yrityksen välillä ei välttämättä tarvitse olla molemmiin suuntaista vuorovaikutussuhdetta, vaan se voi olla myös yksisuuntainen. Sidosryhmän käsite on laaja, mutta se auttaa havainnollistamaan yrityksen laajoja sidoksia. Anttiroikon (2004, 37) mukaan yritysten yhteiskuntavastuu koskee niin yrityksen sisäisiä kuin ulkoisia sidosryhmäsuhteita. Vastuu realisoituu näiden sidosryhmäsuhteiden kautta. Sisäisiin sidosryhmiin voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi työntekijät ja omistajat ja ulkoisiin sidosryhmiin taas esimerkiksi asiakkaat, tavarantoimittajat ja viranomaiset (Könnölä & Rinne 2001, 11; Lähdesmäki 2005, 21–22). Tärkeän sidosryhmän muodostavat tietysti myös julkisyhteisöt, sillä yritysten tulee täyttää niiden asettamat velvoitteet (Anttiroiko 2004, 37). Clarkson (1995, 106) taas on jakanut sidosryhmät joko primaarisiin tai sekundaarisiin ryhmiin. Primaariseen sidosryhmään kuuluvat sellaiset toimijat, joita ilman yritys ei voi toimia. Näitä ovat esimerkiksi investoijat, työntekijät, asiakkaat, tavarantoimittajat ja valtio. Sekundaarisia sidosryhmiä taas ovat sellaiset toimijat, joilla ei ole suoraa sopimussuhdetta yritykseen. Näidenkin sidosryhmien vaikutusvalta saattaa kuitenkin olla suuri, mutta ne eivät ole elintärkeitä menestymisen kannalta. Vaikka yhteiskuntavastuun teemat koskettavat isojaakin kysymyksiä, kuten ihmisoikeuksia tai työvoiman käyttöä kehityksessa, paikallistasolla vastuu realisoituu käytännössä kuitenkin erilaisten sidosryhmä- ja osallisuussuhteiden kautta (Anttiroiko 2004, 37).

Yritykset kokevat, että heidän suurin haasteensa talouselämässä on toimia sidosryhmien odotuksien mukaisesti talouden, sosiaalisen ja ekologisen vastuun alueilla (Rohweder 2004, 11). Yhteiskuntavastuun motiiveina ja hyötyinä on tuotu esiin useita seikkoja, joissa myös sidosryhmäsuhteiden tärkeys korostuu. Yrityksen maine perustuu nimenomaan yhtiön ja sen eri sidosryhmien väliseen suhteeseen. (Könnölä & Rinne 2001, 42, 67.) Yrityksmaailman lisääntynyt

avoimuus on tehnyt imagokysymyksistä yrityksille yhä tärkeämpiä (Takala 2000). Vastuullisuus ja sen kautta yrityksen maineen hallinta sekä kilpailukyvyyn lisääminen on nostanut päätään Suomessa 2000-luvun alusta lähtien (Siltaoja 2004, 295). Menestymisen kannalta erityisesti hyvä maine on yritykselle tärkeää. Vastuullisen yrityksen maineen saavuttaminen vaatii toiminnalta yhdenmukaisuutta, mikä tarkoittaa sitä, että eri sidosryhmien vaatimukset otetaan huomioon päätöksenteossa. Maine muodostuu yrityksen toimintatapojen, tuotteiden ja palvelujen luotettavuudesta. (Uimonen 2006, 21.) Maineen voidaankin sanoa olevan vastuullisuuden esille nousun yksi keskeinen tekijä (Porter & Kramer 2006). Tuotteiden tai yrityskuvan ”tahrantuminen” on yrityksen liiketoiminnalle nimittäin konkreettinen uhka. Välttääkseen maineeseensa kohdistuvia vaaroja, vastuullisesti toimiva yritys ennakoi uhkia ja muuttaa uhkat mahdollisuuksiksi. (Takala 2000.) Maine onkin yksi yrityksen tärkeimmistä pääomalajeista (Könnölä & Rinne 2001). Yhteiskuntavastuun esille tuominen, joko raportoinnin tai muun viestinnän kautta, onkin yrityksille keino parantaa mainettaan ja konkretisoida vastuullisuuttaan.

4.4 Yhteiskuntavastuun viestintä ja raportointi

Yhteiskuntavastuulla on takanaan jo pitkä historia, mutta itse yhteiskuntavastuuraportointi on nuorempi ilmiö. Vastuullisuuspuheen esiin nousu näkyy selvästi muun muassa niin, että yritykset tuovat entistä enemmän julki vastuullista liiketoimintaansa esimerkiksi vastuullisuusraportoinnin kautta, joka tänä päivänä tapahtuu usein yritysten internetsivuilla. Kuisman ja Temmeksen (2011, 267) mukaan yritysvastuuraportoinnin alkuperä on ympäristöraportoinnissa, joka sai alkunsa 1980-luvulla. 1990-luvulla ilmestyivät ensimmäiset yhteiskuntavastuuraportit, jotka käsittelivät ympäristöä mutta myös taloudellisia ja sosiaalisia näkökulmia. Tultaessa 2000-luvulle organisaatioiden julkaisemat vastuuraportit lisääntyivät ja yleistyivät.

Yritykset voivat viestiä ja raportoida yhteiskuntavastuustaan monin eri tavoin. Vastuullisuudesta kertomalla pyritään toiminnan läpinäkyvyyteen, mikä liittyy juuri yrityksen julkisen kuvan eli maineen rakentamiseen osana yrityksen menestymistä (Davis 1973, 313–314). Yhteiskuntavastuuraportoinnilla voidaan jonkin verran edistää myönteistä vuorovaikutusta yrityksen ja sen sidosryhmien välillä sekä rakentaa mainetta vastuullisena ja riskinsä hallitsevana toimijana (Kuisma & Temmes, 2011, 268–269). Yhteiskuntavastuun esiin tuomisen kannalta keskeisiä välineitä ovat markkinointiviestintä, yhteiskuntavastuuraportit ja internet (Lovio & Niskala 2004, 219). Yritykset saattavat sisällyttää vapaaehtoisen raportoinnin tietoja

toimintakertomukseensa tai kertovat yhteiskuntavastuun kantamisesta esimerkiksi internetsivuillaan. Viestikanavien lisäksi viestin muoto ja sisältö puhuttelevat sidosryhmiä eri tavoin. Asiantuntijat kaipaavat standardoitua tietoa vastuuraporteista, kun taas kuluttajaa puhuttelee enemmän viesti, joka vetoaa tunteisiin. (Halme & Joutsenvirta 2011, 250.) Yritykset viestivät vastuusta usein myös silloin, kun ne eivät tarkoituksellisesti siihen pyri. Esimerkiksi internetsivut ovat yrityksen näyteikkuna siihen, mitä sen mielestä on tärkeä kertoa toiminnasta sidosryhmille (Lovio & Niskala 2004, 219).

Yhteiskuntavastuun raportointia varten on rakennettu erilaisia ohjeistuksia. Yritysten yhteiskuntavastuun tavoitteita lähestytään niin sanotuin käytännesäännöin (codes of conduct). Yhteiskuntavastuuraportointia ei kuitenkaan tarvitse toteuttaa minkään tietyn ohjeiston mukaisesti. Raporttien vertailukelpoisuuden vuoksi ja toisaalta myös luotettavuuden parantamiseksi on kuitenkin kehitetty erilaisia raportointiohjeistuksia. Kansainvälinen Global Reporting Initiative -ohjeisto (GRI) on vaikutusvaltaisin ja tärkein vapaaehtoista raportointia koskeva ohjeisto. Lisäksi on olemassa toimialakohtaisia joko sosiaaliseen tai ympäristövastuun arviointiin kehitettyjä standardeja. (www.fibsry.fi.) GRI:n raportointiohjeistossa yrityksiä ohjeistetaan raportoimaan niistä yhteiskuntavastuun ulottuvuuksista, jotka ovat kyseisen yrityksen toiminnan kannalta merkityksellisiä niin sanotun olennaisuusmääritelmän mukaisesti. GRI:n olennaisuusmääritelmän mukaan raportista tulee ilmetä ne teemat ja mittarit, jotka kuvaavat kyseisen organisaation keskeisiä taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia tai jotka vaikuttavat olennaisesti organisaation sidosryhmien tekemiin arviointeihin ja päätöksiin. (GRI 2013, 7.) Myös GRI-ohjeistuksessa yrityksen yhteiskuntavastuu on jaoteltu taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen.

Suomessa yhteiskuntavastuuta ja yhteiskuntavastuuraportoinnin merkitystä on tuonut esille Finnish Business & Society ry (FiBS), joka on vastuullisen yritystoiminnan verkosto. FiBS ry on voittoa tavoittelematon yhteiskuntavastuualan toimija Suomessa. Yhdistys on järjestänyt yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa vuosittain suomalaisille yrityksille ja julkisille toimijoille vastuullisuusraportointikilpailun vuodesta 1996 lähtien. Kilpailun tavoitteena on lisätä muun muassa yleistä kiinnostusta yhteiskuntavastuuta kohtaan, niin raportoivien yritysten kuin suuren yleisönkin keskuudessa. (www.fibsry.fi.) Vastuullisuusraportointi perustuu Suomessa pääsääntöisesti vapaaehtoisuuteen. Kuitenkin ne yritykset ja organisaatiot, jotka ovat rekisteröityneet EU:n EMAS-asetuksen (Environmental Management and Audit System) mukaiseen ympäristöjohtamisjärjestelmään ovat raportointivelvollisia (Kuisma & Temmes 2011).

Raportointivelvollisuuteen on kuitenkin tulossa muutos, sillä keväällä 2014 EU:n parlamentti hyväksyi direktiivin yritysten vastuullisuusraportoinnista. Se tarkoittaa sitä, että vuodesta 2017 lähtien suuria pörssiosakeyhtiöitä (yli 500 työntekijää) vaaditaan kertomaan vuosiraporteissaan toimintalinjoistaan liittyen sosiaalisiin ja työntekijöitä koskeviin asioihin, ympäristöasioihin, ihmisoikeuksiin sekä korruptioon. (FinUnions 2014.)

Vaikka yhteiskuntavastuuraportoinnin alkuperäisenä tarkoituksena on ollut yritystoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys, on se herättänyt myös kritiikkiä. Järvinen (2004, 139) huomauttaa, että vaikka vastuullisuutta tuodaan ilmi raportoinnilla, ei yrityksen sisällä välttämättä ole käyty keskustelua siitä, mitä yrityksen yhteiskuntavastuu sisältää, ja millaisia toimintatapoja se yrityksen henkilöstöltä vaatii. Moilanen ja Haapanen (2006, 26) toteavatkin, että yhteiskuntavastuussa on ehkä enemmänkin kyse ulkoisesta maineesta kuin sisäisestä muutoksesta. Raportointi on keskeinen osa yhteiskuntavastuuta ja näkyvyyden lisääminen on tärkeää, mutta usein raportoinnissa on kyse aiemmin kehitettyjen toimintojen kuvaamisesta ja laadukkailla menettelytavoilla kilpailemisesta. Samaan päätyy myös Laine (2009) huomauttaessaan, että yritysten vapaaehtoisessa kestävä kehityksen raportoinnissa on enemmänkin kyse juuri reagoinnista ulkoisiin paineisiin kuin huomionarvoisesta muutoksesta yritysten läpinäkyvyydessä tai tilivelvollisuudessa. Laineen mukaan yritysten kestävä kehityksen raportoinnin yhteiskunnallinen muutospotentiaali on siksi lopulta rajoittunutta.

Raportoinnin avulla yritykset pyrkivät parantamaan asemaansa yhteiskunnassa. Samalla raportointi vaikuttaa yhteiskuntaan laajemmin vahvistaen vaikutelmaa siitä, että yhteiskuntajärjestelmä kehittyy oikeaan suuntaan huomioiden yhä paremmin kestävä kehityksen ja ympäristöongelmat. (Laine 2009.) Yhteiskuntavastuun pohtiminen ja julkilausuminen organisaatioissa on toki arvostettavaa, mutta sen ongelmana on kuitenkin monesti juuri lupauksen lunastaminen käytännössä (esim. Porter & Kramer 2006, 81). Ongelmat nousevat esiin erityisesti, kun tarkastellaan yhteiskuntavastuun sosiaalista ulottuvuutta keskeisen sidosryhmän eli henkilöstön kohdalla. Vuokratyövoiman käyttäminen on ilmiö, jossa yhteiskuntavastuun kantaminen erityisesti ongelmallistuu. (Viitala ym. 2006, 15–16.) Porter ja Kramer (emt.) huomauttavat, että yhteiskuntavastuun raportointi jää usein vain strategian tasolle. Lisäksi raporteissa nostetaan esille vain se, mikä on yrityksen maineen kannalta hyvä tuoda esille. Kysymys kuuluukin, mitä kaikkea jätetään lopulta raportin ulkopuolelle.

4.5 Yhteiskuntavastuun liittäminen suomalaisen vuokratyön tarkasteluun

Yhteiskuntavastuun liittäminen vuokratyötutkimukseen voi tuntua ristiriitaiselta. Kuva vuokratyöstä tutkimuksen ja yleisen keskustelun kautta on melko negatiivinen. Vuokratyö nähdäänkin eräänlaisena työelämän riiston muotona, jossa työntekijät ovat häviäjiä ja työnantajat hyötyjiä. Vastuullisen yrityksen ei kuitenkaan pitäisi riistää työntekijöiltään tai muilta sidosryhmiltä. Yhteiskuntavastuu on riiston näkökulmaan mielenkiintoinen lisä, sillä yrityksiltä on alettu perinteisen taloudellisen vastuun lisäksi odottaa myös laajempaa vastuunottoa yhteiskunnasta, yhteiskunnan hyvinvoinnista, sidosryhmistä ja ympäristöstä (esim. Uimonen 2006). Kun vuokratyössä vaaditaan julkisesti reilua peliä myös työntekijöille, se käsittää siten myös vuokratyöyritysten kannan yhteiskuntavastuuseen.

Vuokratyön eettisyydestä ja oikeudenmukaisuudesta on puhuttu jo pitkään. Vuokratyössä ilmeni ongelmia jo 1960-luvulla, kun alalle ilmestyi epärehellisiä toimijoita, jotka keinottelivat konkurseilla ja jättivät palkkoja maksamatta (Komiteanmietintö 1980, 24–25). 1970- ja 80-luvun vaihteessa vuokratyön eettisyys ja oikeudenmukaisuus nousivat jälleen huomion ja kritiikin kohteeksi, ja keskustelu samoista aiheista jatkuu vielä tänäkin päivänä. Vuokratyöntekijän asema työmarkkinoilla on ollut suojaton, eikä vuokratyölle ole säädetty edelleenkään omaa lakia. Sen sijaan vuokratyötä säädellään työsopimuslaissa (55/2001, TSL), työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005), yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, tasa-arvolaki), yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004, työelämän tietosuojalaki), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), työturvallisuuslaissa (738/2002, TTL) sekä työsuojelun valvontalaissa. Silti vuokratyöntekijällä ei ole esimerkiksi minkäänlaista työsuhteturvaa. Työsuhde voi päättyä, kun käyttäjäyritys ilmoittaa, ettei työntekijää enää tarvita. Vuokratyöntekijän työnantajalla eli vuokratyöyrityksellä ei ole myöskään velvollisuutta tarjota tai etsiä vuokratyöntekijälle korvaavaa työtä. Vuokratyön oikeudenmukaisuus ja eettisyys onkin pitkälti vuokratyöyritysten toiminnan varassa. Alalle on luotu oma auktorisointiohjelma, jonka tarkoituksena on turvata työntekijöille oikeudenmukaiset työehdot.

Vastuullisuustutkimus vuokratyöyrityksistä on ollut vähäistä. Kansainvälisessä EU-tutkimuksessa CRS and Competitiveness – European SMEs' Good Practice tarkastellaan useiden muiden yritysten ohella suomalaisen vuokratyöyrityksen Opteamin vastuullisuutta, sillä se on kunnostautunut erityisesti sosiaalisen vastuun alueella. Opteamin vastuullisuudessa korostetaan huomion

kiinnittämistä yksilön elämäntilanteeseen tarjoamalla erilaisia työllistymismahdollisuuksia. Lisäksi tutkimuksessa tuodaan esille Opteamin tarjoamat henkilöstökoulutukset. Katsaus on kuitenkin varsin suppea, sillä yrityksiä on käsitelty tutkimuksessa lähinnä esimerkinomaisesti. (Mandl & Dorr 2007, 41.) Apiainen (2011) on pro-gradu tutkielmassaan selvittänyt vuokratyöyrityksissä työskentelevien henkilöstökonsulttien kokemuksia työnsä vastuista. Gradussa vastuuta tutkitaan työntekijöiden näkökulmasta, henkilökohtaisena kokemuksena. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto taas on useana vuonna teettänyt vuokratyöntekijätutkimuksen, jossa on selvitetty vuokratyöntekijöiden kokemusta henkilöstöpalveluyrityksistä työnantajana. Tarkoituksena on siis ollut selvittää vuokratyöyritysten työnantajakuva. Kysymykset kartoittavat myös sitä, kuinka vastuullisena toimijana yritys työntekijöilleen näyttäytyy. Vuokratyöntekijät antavat tässä tutkimuksessa työnantajistaan varsin myönteisen kuvan. Tutkimuksessa kuitenkin selvitetään ennen kaikkea työntekijöiden subjektiivista kokemusta, eikä se näin kerro koko totuutta tilanteesta. (HPL 2014.) Järvensivu ja Piirainen (2012) ovat tutkineet, miten työntekijöiden omaksuma yrityksen yhteiskuntavastuu vaikuttaa siihen, kuinka merkitykselliseksi työntekijät tuntevat työnsä. Tutkimuksen mukaan työntekijän mahdollisuudet ammentaa hyvän työn kokemuksia ovat sidoksissa yrityksen tavoitteenasetteluun, työn kohteeseen ja sidosryhmäyhteistyöhön. Siinä mielessä yhteiskuntavastuun vastuun viestiminen ja positiivisen työnantajakuvan rakentaminen on myös vuokratyöyritysten menestymisen kannalta keskeistä.

Yrityksen vastuun muodostumiseen vaikuttaa aika, jossa elämme. Yhteiskuntavastuusta puhuminen ja sen ymmärtäminen on aina kontekstisidonnaisia. Aika ja paikka vaikuttavat siihen, miten siitä puhutaan. Yhteiskunnallisilla oloilla on merkittävä vaikutus eettisesti motivoituneiden ratkaisujen mielekkyyteen kussakin toimintaympäristössä (Anttiroiko 2004, 36). Vuokratyöstä on tullut suomalaisessa työelämässä yksi työllistämisen muoto, joten on myös syytä kiinnittää huomiota vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuuseen. Lisäksi vuokratyöyritysten määrä on lisääntynyt ja kilpailu yritysten välillä myös tästä syystä kiristynyt. Myös vuokratyöyritykset joutuvat kilpailemaan ammattitaitoisesta henkilökunnasta, sillä heidän liikeideansa perustuu tämän ammattitaidon myyntiin. Jos työntekijän ammattitaito ei vastaa sitä, mitä käyttäjäyritys haluaa, ei tämä johda myöskään tilauksen jatkamiseen. Siksi vuokratyöyritysten täytyy ymmärtää, miten kehittää ja säilyttää työnantaja-työntekijä suhde hyvänä vuokratyösuhteessa (Morf, Arnold & Staffelbach 2014).

Henkilöstöpalvelualalla on siis tilausta vastuullisuustutkimukselle. Tässä tutkielmassa on tarkoitus selvittää, mitä vuokratyöyritykset Suomessa viestivät omasta vastuullisuudestaan ja minkälaisia sisältöjä vastuun eri muodoille annetaan. Tarkastelun kohteena ovat nimenomaan vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuu, sillä he ovat vuokratyöntekijän virallinen työnantaja. Vuokratyöyrityksillä on siten valtaa vaikuttaa siihen, millaiseksi työnteon muodoksi vuokratyö tulevaisuudessa muodostuu tai millaisia mielikuvia ihmisillä ylipäänsä vuokratyöstä on. Yhteiskuntavastuun kantaminen on siten myös osa yritysten maineenhallintaa, joten sen voi hyvinkin ajatella olevan osa vuokratyöyritysten internetsivuilla olevaa viestintää, sillä yritykset käyttävät internetsivuja tänä päivänä viestintä- ja markkinointikanavina. Myös yhteiskuntavastuututkimusten aineistona käytetään yhä enemmän hyödyksi yritysten valmista materiaalia, kuten yritysten internetsivuja (esim. Snider, Paul & Martin 2003; Maignan & Ralston 2002). Niin tehdään myös tässä tutkielmassa, jonka tarkoitus ei ole tutkia sitä, miten vuokratyöyritysten vastuu toteutuu käytännössä, vaan mitä yritykset ylipäänsä viestivät vastuullisuudestaan.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa on tarkoitus selvittää Suomessa toimivien vuokratyöyritysten kantamaa yhteiskuntavastuuta ja sen sisältöjä yritysten internetsivuilla. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan yrityksen sidosryhmiä yhteiskuntavastuun kehikossa, sillä vastuut kohdistuvat usein juuri yrityksen eri sidosryhmiin. Internetsivuilla tarjottavan tiedon tarkoitus on muun muassa jakaa tietoa sidosryhmille ja vaikuttaa heihin sitä kautta. Empiirisen osuuden tarkoituksena esitellä niitä vastuun sisältöjä, joita yritykset tuovat vastuullisuuspuheessaan esille.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitä vastuun alueita vuokratyöyritysten internetsivuilta löytyy?
- 2) Mihin sidosryhmiin vastuu kohdistuu?
- 3) Mitä sisältöjä vastuun eri alueilla on?

Tutkielmassa yhteiskuntavastuuta lähestytään pääasiassa suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta, vaikka tarkastelussa on mukana myös kansainväliset raportit. Tarkoitus ei ole kuitenkaan ymmärtää monikansallisten vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuuta niiden koko toimintakentällä vaan nimenomaan suomalaisessa kontekstissa, suomalaisessa yhteiskunnassa. Rajaus on toki hieman keinotekoinen siinä mielessä, että monet yrityksistä toimivat globaaleilla markkinoilla, ja tutkittavista vuokratyöyrityksistäkin yhteensä 11 on toimintaa eri maissa. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöyritykset toimivat eri maissa esimerkiksi kyseisen maan lainsäädännön puitteissa. Tämä on toki mielenkiintoista siitä syystä, että yritys voi Suomessa toimia lainsäädännön mukaan, mutta muualla se voi saada toiminnalleen aivan erilaisia vapauksia. Silloin vastuullisuus, jota yritys kertoo Suomessa harjoittavansa, ei välttämättä toteudukaan muissa maissa. Tutkielmassa kuitenkin pysytään suomalaisessa kontekstissa aiheen laajuuden ja toisaalta tutkimusongelman määrittelyn kautta, jonka tarkoitus on tutkia Suomessa toimivien vuokratyöyritysten vastuullisuuden ilmenemistä.

5.2 Aineistona internetsivut

Aineiston laajuutta pohtiessani etsin Suomenyritykset.fi-sivuston kautta työvoimanvuokrausyrityksiä hakusanalla ”työvoiman vuokraus”. Vuoden 2015 alussa palvelu listasi hakusanalle noin 1700 osumaa. Tuloksissa on toki päällekkäisyyksiä, sillä esimerkiksi saman konsernin eri toimialoilla on usein omat yrityksensä tai saman konsernin sisällä saattaa olla useita yrityksiä alueittain.¹ Olisi ollut haasteellista käydä läpi nämä kaikki 1700 osumaa, joten tein alustavaa kartoitusta osumien internetosoitteissa. Huomasin nopeasti, ettei yhteiskuntavastuusta juuri löytynyt mainintoja pienten yritysten sivuilla. Ennakko-oletukseni sai vahvistusta sille, että mitä suurempi yritys on, sen enemmän sillä on mahdollisuuksia ja resursseja panostaa vastuullisuuden käsittelemiseen internetsivuillaan. Se, että vastuullisuudesta ei kerrota internetissä, ei toki tarkoita, etteikö yritys voisi toimia vastuullisesti. Vuokratyössä maine on yrityksille kuitenkin melko tärkeää, joten oletettavaa on, että vastuullisuudesta halutaan kertoa markkinointiviestinnässä, joka nykyään tapahtuu usein juuri internetissä.

Lopulta rajasin tarkastelun koskemaan 20 Suomessa toimivan ja liikevaihdoltaan suurimman vuokratyöyrityksen sivuja (HPL 2014 a). Otokseen sisältyy siis eritaustaisia yrityksiä: suomalaisia yrityksiä, joilla on toimintaa vain Suomessa, suomalaisia yrityksiä, joilla on toimintaa myös kansainvälisesti sekä kansainvälisiä yrityksiä, joilla on toimintaa Suomessa. Rajauksen valintaa tukee se, että vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuusta ei juuri löydy tutkimusta, joten on loogista aloittaa tutkimalla alan suurimpia toimijoita. Rajasin näistä 20 pois vielä kaksi yritystä, joiden sivuilta ei löytynyt vastuullisuuteen viittaavaa materiaalia. Tutkimuksen aineistona ovat siis 18 suurimman Suomessa toimivan vuokratyöyrityksen internetsivut, liikevaihdolla mitattuna. Nämä yritykset ovat suuruusjärjestyksessä Barona Group Oy, StaffPoint Oy, Mediverkko Yhtymä Oy, VMP Group, Opteam, ManpowerGroup Oy, Adecco Finland Oy, Henkilöstöpalvelu Argent Oy, Go On Yhtiöt, Carrot Palvelut Oy, Citywork Oy, SOL Henkilöstöpalvelut Oy, Eilakaisla Oy, Academic Work, Selektä Henkilöstöpalvelut Oy, Personalhuset Staffing Group Oy, Proffice Finland Oy ja Workbox Henkilöstöpalvelut Oy (HPL 2014a).

¹ Henkilöstöpalveluyrityksillä voi olla saman konsernin sisällä eri toimialoille oma yrityksensä. Esimerkiksi Barona Group Oy:n alta löytyy Barona Henkilöstöpalvelut Oy, Barona IT Oy, Barona Logistiikka Oy, Barona Palvelut Oy, Barona Rakennus Oy, Barona Teollisuus Oy. Lisäksi yrityksellä voi olla maantieteellisesti useampi eri yritys alueittain. Esimerkiksi Go On Finland Oy:n alta löytyy useampi paikkakuntakohtainen Go On yhtiö, esim. Go On Lahti, Go On Jyväskylä. Osa henkilöstöpalveluyrityksistä on myös franchising-ketjuja.

Aineistoksi internetsivuilta otin ne osiot, jotka joko löytyivät ”yhteiskuntavastuu”-osion tai jotenkin muuten aihepiiriin viittavan osion alta. Lisäksi otin myös ne tekstiosiot, joissa jollain lailla viitattiin vastuullisuuteen. Suomalaisilta sivuilta otettua tekstmateriaalia vastuullisuuteen liittyen kertyi noin 70 sivua. Tämä ei tarkoita, että teksti olisi pelkkään yhteiskuntavastuuseen liittyvää, sillä vain viiden yrityksen sivuilta löytyi erillinen yhteiskuntavastuu-osio. Tämän lisäksi vastuusta kuitenkin puhuttiin useissa eri yhteyksissä.

Internetsivujen lisäksi aineiston muodostavat neljä yhteiskuntavastuuraporttia. Varsinainen yhteiskuntavastuuraportti löytyi vain yhden suomalaisen yrityksen internetsivulta eli SOL Palvelut Oy:ltä, jonka alla toimii SOL henkilöstöpalvelut. Raportti on nimeltään Vastuullisuus-raportti SOLin vuosi 2013 lukuina ja numeroina. Raportin laajuus on 50 sivua. Tässäkään tapauksessa vastuuraportti ei siis koske vain henkilöstövuokraustoimintaa vaan kaikkia heidän liiketoimintojensa osia. Toki myös tällöin vastuullisuusraportissa mainittujen asioiden tulee toteutua myös vuokratyössä. Kansainvälisesti toimivien vuokratyöyritysten suomalaisilta internetsivuilta ei löytynyt raporttia, mutta siirryttäessä suomalaisilla sivuilla annetun linkin kautta kansainvälisille sivuille, kolmelta yritykseltä löytyi yhteiskuntavastuuraportointiin tarkoitettu julkaisu. Näitä yrityksiä olivat ManpowerGroup, Adecco ja Proffice. ManpowerGroupin raportti on nimeltään ManpowerGroup sustainability report vuodelta 2013, ja sen laajuus on 47 sivua. Adeccon vastuuraportti on nimeltään CSR Communication on Progress 2013/2014, ja sen laajuus on 77 sivua. Profficen vastuuraportti on nimeltään Annual report, ja yhteiskuntavastuuosio on osa yrityksen vuosikertomusta. Vuosikertomus on 37 sivuinen, josta vastuu-osio on neljä sivua.

Aineisto on haettu sivuilta 19.1.2015, joten tarkastelussa on sen hetken internetsivujen aineisto. On huomioitava, että alalla tapahtuu koko ajan muutoksia. Yritykset esimerkiksi sulautuvat toisiinsa. Esimerkkinä mainittakoon aineistosta löytyvä Mediverkko Yhtymä Oy, joka ilmoitti 2.2.2015, että Mehiläinen Oy ostaa Mediverkko Yhtymä Oy:n (Mediverkko yhtymä 2.2.2015). Lisäksi 1.3.2015 suomalaisomisteinen henkilöstöalan monipalveluyhtiö Barona osti 90 % Argentan osakekannasta. Tässä aineistona kuitenkin käytetään sitä materiaalia, joka 19.1.2015 on kerätty.

5.3 Internetsivut tutkimuskohteena

Internetsivujen käyttö tutkimusaineistona sisältää haasteita, sillä niiden voidaan sanoa olevan koko ajan muuttuvia. Internetaineisto on vain yksi hetki todellisuutta. Sivut ovat yritysten informointi- ja markkinointiväyliä, joten niitä muokataan jatkuvasti. Tällöin sivujen välittämä viestikin saattaa muuttua nopeasti. Lisäksi yritysten toiminta voi saada uusia muotoja, kun yritykset yhdistyvät tai perustavat sisaryhtiöitä. Tämä on varsin yleistä juuri nuorella henkilöstöpalvelualalla. Internetistä kerätty tutkimusaineisto on siis sellainen, kuin se on juuri tiettyinä hetkenä ollut. Tämä ei mielestäni kuitenkaan tarkoita, etteikö internetsivuja voisi käyttää aineistona. Muuttuvuus ei voi olla este sivujen tutkimiselle. Jokaisella aineistotyyppillä on omat haasteensa, jotka tutkijan on syytä tunnistaa. Haastattelut tai kyselyt edustavat myös juuri sen hetken tilannetta. Seuraavana hetkenä haastateltava voi esimerkiksi antaa aivan toisenlaisen vastauksen. Lähteenmäki (2013, 126), joka on käyttänyt väitöskirjassaan aineistona myös juuri henkilöstöpalveluyritysten internetsivuja korostaa, että mielikuvat, käsitteet, viestit ja merkitykset kiinnittyvät aina kontekstiinsa, joka on ajassa jatkuva ja/tai muuttuva sekä intertekstuaalinen.

Internetsivujen valinta aineistoksi on nykyaikana mielestäni myös perusteltavaa, koska internet on paljolti käytössä ihmisten arkielämässä. Hyvä esimerkki liittyen tutkielmaani on juuri työpaikkojen haku, mikä tänä päivänä tapahtuu pitkälti internetsivujen kautta. Internetin merkitys rekrytoinnissa onkin lisääntynyt. Vuokratyöntekijät ovat usein myös nuoria, joille internetin käyttö tiedonhakukanavana on ominaista. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (HPL 2014) viimeisimmän tutkimuksen mukaan suurin osa eli noin 77 prosenttia suomalaisista vuokratyöntekijöistä on alle 35-vuotiaita. On siis oletettavaa, että työnhakijoista monet käyvät vuokratyöyritysten sivustoilla tutustumassa alaan ja hakemassa siitä lisätietoa. Sivustoilla annetaankin ohjeita työnhakuun, hakulomakkeen täyttämiseen ja työhaastattelussa käyttäytymiseen. Vuokratyöyritysten sivuilta löytyy avoimet työpaikat, ja hakijan tulee täyttää työpaikkahakemus internetsivuilla ja näin ilmoittautua työnhakijaksi vuokratyöyritykseen. Lisäksi useimmilla sivustoilla on työntekijöille varattu oma sivusto, jossa merkitään työtunnit ja allekirjoitetaan sähköisesti esimerkiksi työsopimukset. Nämä sivustot ovat avoinna vain työsuhteessa oleville ja sivuille kirjaudutaan tunnusten avulla. Myös Työ- ja elinkeinopalvelut ovat siirtyneet pitkälti internetiin, mol.fi-sivustolle. Mol.fi-sivuston kautta löytyy ”avoimet työpaikat” -osio, jossa on listattuna myös suurin osa avoimina olevista vuokratyöpaikoista. Näin myös ne, jotka eivät varsinaisesti hae vuokratyötä, voivat jossain vaiheessa päätyä vuokratyöyritysten sivuille. Myös tästä syystä on mielestäni perusteltua käyttää aineistona vuokratyöyritysten internetsivuja. Ne ovat auki sekä suurelle yleisölle

että vuokratyötä hakeville. Sivut toimivat näin sellaisena kuvauksena vuokratyöstä, jonka vuokratyöyritykset haluavat siitä rakentaa.

Internetsivut toimivat myös vuokratyöalan markkinointi- ja informaatiokanavana. Internet on julkinen tila, missä tekstit ja kuvat ovat kaikkien saatavilla. Niillä on siis mahdollisuus vaikuttaa keneen tahansa, joka sivuilla vierailee. Yritysten sivuilla viestitään yleisesti yrityksen arvoista ja tiedotetaan myös uralla etenemiseen ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Suurimpien vuokratyöyritysten (esim. Adecco Finland Oy) sivuilla viestitään myös yhteiskuntavastuuseen liittyvistä asioista sekä siitä, miksi juuri kyseinen yritys on menestynyt, ja mitä menestyksen takana on. Internetsivuilla välitetyllä kuvalla on vaikutusta siihen, millaisen kuvan työnhakija yrityksestä ja vuokratyöstä saa.

Internetsivustoja on helppoa ja nopeaa päivittää ja näin saada tuoretta tietoa työnhakijoille. Monet vuokratyöyritykset myös keräävät työnhakijoita omiin rekistereihinsä internetin kautta. Lisäksi sivustoilta löytyy erikseen oma sivustonsa työnhakijoille, mistä löytyy tietoa vuokratyöstä, vuokratyön käytännöistä ja sen eduista. Internetsivujen kautta siis myös markkinoidaan vuokratyötä työnteon muotona. Näiden sivustojen kautta ihmiset saavat kuvan vuokratyöstä ja toisaalta myös sen vastuullisuudesta. Samalla vuokratyön käyttämistä markkinoidaan myös mahdollisille käyttäjäyrityksille, esimerkiksi mainostamalla vuokratyötä yritykselle vaivattomana tapana ottaa työlle tekijä. Internetsivut toimivat täten myös edullisena mainoksena, jolla pyritään houkuttelemaan niin työntekijöitä kuin uusia käyttäjäyrityksiä.

5.4 Sisällönanalyysi

Tieteellinen tutkimus on jaettu yleensä kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Tiukkaa jakoa määrälliseen ja laadulliseen tutkimukseen on kuitenkin kritisoitu, ja toisaalta niiden rajakin on hämärtynyt. (Alasuutari 1999, 26; Tuomi & Sarajarvi 2009, 65.) Esimerkkinä mainittakoon tässä tutkielmassa käytettävän sisällönanalyysin lähimenetelmä sisällön erittely, jolla tarkoitetaan sellaista dokumenttien analyysyä, jossa määrällisesti kuvataan tekstien sisältöä (Tuomi & Sarajarvi 2009, 106). Tutkimuksissa käytetäänkin usein laadullisia ja määrällisiä menetelmiä rinnakkain (Alasuutari 1999, 26).

Laadullinen tutkimus on kuitenkin vain kattokäsite erilaisille tutkimusmenetelmille. Pertti Alasuutari (1999) on kuvannut laadullista tutkimusta arvoituksen ratkaisemiseksi, sillä tutkimus ei

saisi olla pelkkää kuvailevaa mitä-kysymyksiin vastaamista, vaan sen tulisi selvittää vastaus myös miksi-kysymykseen. Sosiaalitieteissä vastausta kysymyksiin etsitään aineistoa tulkitsemalla. Tämä tutkielma on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on pyrkiä kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullinen sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jonka avulla pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti sekä etsimään tekstien merkitystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 105–106.) Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata todellista elämää monesta näkökulmasta ja ymmärtää sitä kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157).

Tässä tutkielmassa vuokratyöyritysten vastuullisuutta käsittelevää aineistoa on tutkittu siis sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysi on sekä yksittäinen metodi että väljä teoreettinen kehys, joka voidaan liittää myös muihin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysillä pyritään analysoimaan aineistoa systemaattisesti. Se toimii analyysimenetelmänä, kun halutaan tarkastella dokumentteja, kuten kirjallisia aineistoja, systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysin avulla pyritään saamaan tulkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Se sopii hyvin juuri strukturoimattoman aineiston analyysiin, mitä internetaineistokin on. Analyysin avulla pyritään tiivistämään ja yleistämään tutkittavasta ilmiöstä selkeä kuva, järjestelemällä aineisto johtopäätöksiä varten ilman, että aineiston sisältämä tieto katoaa. Sisällönanalyysissä aineisto siis ensin pilkotaan osiin, ja sen jälkeen se kootaan uudelleen loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla. Sisällönanalyysin avulla aineisto saadaan kuitenkin vasta järjestetyksi siihen muotoon, että siitä saadaan tehtyä johtopäätöksiä. Johtopäätökset ovat sisällönanalyysin tavoite. Tällöin tutkimustulokset liitetään osaksi aiempaa teoriaa ja kontekstia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 101–104.)

Eskola (2007, 162) on jaotellut sisällönanalyysin aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 teoriaohjaava analyysi) ja teorialähtöiseen analyysiin. Jaottelussa korostuu teorian tai teoreettisen merkitys laadullisessa tutkimuksessa. Tässä tutkielmassa käytän teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2009), sillä yhteiskuntavastuun teoreettiset käsitteet on määritelty tutkielmassa jo aiemmin. Teen analyysiä käyttäen apuna yhteiskuntavastuun kolmen osa-alueen jaottelua: taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristö. En kuitenkaan sulje analyysiä vain teorian testaukseksi, vaan analysointia määrittää myös aineiston sisältö.

Analyysiä aloittaessani luin tulostetun aineiston kertaalleen läpi. Halusin saada ensiksi selkeän ja yksinkertaistetun kuvan aineistosta, joten päätin siirtää havaintojani aineistosta Excel-tiedostoon.

Alussa kirjasin Excelliin tiedot yrityksittäin. Tarkoitukseni taustoittaa sitä, mitä aineistosta ylipäänsä löytyy. Sarakkeiden otsikointi tapahtui ensimmäisten lukukertojen jälkeen. Keräsin Excelliin tiedot siitä, onko yritys vain Suomessa toimiva suomalainen yritys, Suomessa toimiva kansainvälinen yritys vai suomalainen yritys, jolla on toimintaa Suomen lisäksi myös ulkomailla. Lisäksi kirjasin ylös löytyykö sivuilta erillistä yhteiskuntavastuu-osiota, yhteiskuntavastuuraporttia suomeksi tai löytyykö kansainvälisiltä sivuilta vastuuraporttia, onko yritys auktorisoitu, mihin verkostoihin tai yhteisöihin yritys kuuluu, onko yritykselle myönnetty sertifikaatteja. Taulukointi toimi myöhemmän analyysin apuna, koska siitä oli helppo tarkastaa erilaisia tietoja. Analyysin teko jatkui jakamalla aineistosta löytyneitä vastuita yhteiskuntavastuun eri osioiden alle eli taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen. Tästä muodostui myös analyysin kehikko, joka vie analyysiosiota eteenpäin.

6 VUOKRATYÖYRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU

6.1 Yleiset huomiot vuokratyöyritysten vastuullisuudesta

Se, mitä yhteiskuntavastuullisesti toimiva yritys milloinkin tarkoittaa, muokkautuu ainakin osittain yhteiskunnassa käytävän keskustelun pohjalta. Keskustelun pohjalta syntyvät siis ne raamit, mitä yritysten vastuullinen toiminta ja yhteiskuntavastuun kantaminen tarkoittavat tietyssä aikana ja tietyssä yhteiskunnassa. Yritysvastuuraportointiin liittyvät hyödyt ovat yrityskohtaisia, ja ne liittyvät eri aikoina usein eri asioihin (Niskala & Lovio 2004, 229). Laine (2009) on todennut, että yritysten vapaaehtoisessa kestävässä kehityksen raportoinnissa on ennemminkin kyse juuri reagoinnista ulkoisiin paineisiin kuin huomionarvoisesta muutoksesta yritystoiminnan läpinäkyvyydessä tai tilivelvollisuudessa. Tämä vahvistaa näkemystä siitä, että yritykset reagoivat nimenomaan yhteiskunnasta tuleviin paineisiin ja odotuksiin.

Jo aineiston keräämisvaiheessa selvisi, ettei vuokratyöyritysten sivuilla ole kiinnitetty paljoakaan huomiota vastuullisuuden esilletuontiin. Analyysin kohteena olevista 18 yrityksestä vain viiden sivuilta löytyy erillinen yhteiskuntavastuosio, joka on tarkoitettu pelkästään vastuuta käsitteleville aihe-alueille. Näistä kolme on suomalaisia yrityksiä eli StaffPoint, VMP Group ja SOL henkilöstöpalvelut, joilla on toimintaa myös ulkomailla, sekä kaksi on kansainvälisiä, Suomessa toimivia yrityksiä eli ManpowerGroup ja Adecco Finland Oy. Näidenkin yritysten sivujen osalta on todettava se, että vaikka vastuullisuudelle löytyy oma alasivunsa, niin vastuullisuuteen liittyviä mainintoja löytyy myös muilta alasivuilta. Juholinin (2004, 225–226) yritysten yhteiskuntavastuuta koskevassa tarkastelussa oli mukana 20 suurimman suomalaisen yrityksen internetsivut. Juholin teki tutkimuksessa huomion, että viiden yrityksen sivuilta puuttui kokonaan yhteiskuntavastuosio, mutta vastuun aiheista puhuttiin kyllä muissa yhteyksissä. Aineistoa etsiessäni en siis voinut vain yksioikoisesti etsiä tietoa otsikkotasolla vaan tutkin sivujen sisältöä myös laajemmin. Aineistoa

läpikäydessä kävi kuitenkin nopeasti ilmi, että vaikka erillisiä yhteiskuntavastuuosioita ei löytynyt viittä enempää, niin teksteissä kyllä viitattiin yleisesti vastuulliseen toimintaan.

”Carrot on toiminut jo vuodesta 1998 luotettavana ja vastuullisena työnantajana, yhdistämme hyvät työpaikat ja tekijät.” Carrot

Vuokratyöyritysten osalta reagointi yhteiskunnasta tuleviin paineisiin näkyy selvästi, sillä vuokratyökeskustelussa nostetaan usein esiin vuokratyöntekijöiden huono asema työmarkkinoilla tai työyhteisöissä. Vuokratyölle on syntynyt vuosien saatossa huono maine, johon vuokratyöyritykset ovat viime vuosina vastanneet niin liittotasolla kuin oman markkinointinsa kautta. Proaktiivinen lähestymistapa yhteiskuntavastuuseen onkin yrityksille välttämätöntä, jotta ne pystyvät vastaamaan nopeasti sidosryhmien muuttuviin odotuksiin ja esille nostamiin kysymyksiin (Niskala & Lovio 2004, 229). Vuokratyöstä on tästä syystä alettu internetsivuilla ja liittotasolla rakentaa ja markkinoida yhtä kestävää työllistämisen ja työllistymisen tapaa, kuin mistä tahansa muusta työnteon muodosta.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on henkilöstöä vuokraavien sekä muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto, joka on erityisesti panostanut vuokratyöalan kehittämiseen. Liitto on laatinut henkilöstöpalvelualalle alan maineen parantamiseksi toimintaperiaatteet, jotka on luotu pitkälti alan kansainvälisistä toimintaperiaatteista. Periaatteissa kiinnitetään huomiota muun muassa yrityseettisiin arvoihin sekä työnantajavelvoitteiden noudattamiseen. Lisäksi HPL on luonut alalle yleiset sopimusehdot, joiden tarkoitus on selkiyttää sopimusosapuolten vastuunjakoa ja pelisääntöjä. HPL myös teettää alaa koskevia tutkimuksia ja tilastoja. Kuten Takala (2000) toteaa, niin sanotut imagokysymykset ovat tulleet yrityksille yhä tärkeämmiksi, sillä tuotekuvan tahraantuminen on konkreettinen uhka liiketoiminnalle. Tämän ovat huomanneet myös vuokratyöalan toimijat.

Henkilöstöpalveluala on yleisesti vastannut vuokratyön vastuullisuuteen Reiluja vuokratöitä-kampanjoinnilla. Vuokratyön vastuullisuuden edistämiseksi on perustettu auktorisointijärjestelmä Reiluja vuokratöitä vuonna 2013. Auktorisoinnin myöntää nykyään Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä Oy. Tätä ennen auktorisoinnin myönsi Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Henkilöstöpalvelualan yritykset voivat hakea Reiluja vuokratöitä -auktorisointia osoittaakseen sidosryhmilleen vastuullisen toimintansa sekä sitoutumisensa lain mukaisiin ja eettisiin toimintatapoihin. Vuokratyöyritysten auktorisoinnilla on tarkoitus varmistaa, että

henkilöstövuokraus on aina reilua sekä työntekijälle että käyttäjäyritykselle. Auktorisoinnilla pyritään siihen, että vuokratyöntekijä voisi luottaa auktorisoituun henkilöstöpalveluyritykseen luotettavana työnantajana. Auktorisointi on kuitenkin maksullinen palvelu, joten se aiheuttaa yritykselle kustannuksia. Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä Oy:n näkökulmasta yritysten auktorisointi on voittoa tavoittelevaa liiketoimintaa.

Auktorisoidulla henkilöstöpalveluyrityksellä tarkoitetaan sellaista työnantajaliittoon järjestäytynyttä vuokratyöyritystä, joka toimii vuokratyöntekijän työnantajana ja jolle on myös myönnetty auktorisointi. Auktorisoidun yrityksen tunnistaa auktorisointitunnuksesta, jota vain auktorisoidut yritykset voivat käyttää markkinoinnissaan, työpaikkailmoittelussaan ja internetsivuillaan. Käyttäjäyrityksille, vuokratyöntekijöille ja myös muulle yleisölle on tärkeää tunnistaa vuokratyöalan rehelliset ja luotettavat toimijat. Auktorisointisääntöjen noudattamista valvovat toimintatapaneuvosto ja auktorisointilautakunta. Jos auktorisoitu vuokratyöyritys toimii auktorisointisääntöjen vastaisesti, auktorisointilautakunta voi antaa sille varoituksen tai jopa ottaa yritykseltä myönnetyn auktorisoinnin pois. Sääntöjä on tiukennettu ja auktorisoitujen yritysten valvontaan panostetaan entistä enemmän. Näin alan toimintatapojen uskotaan kehittyvän sen omavalvonnan kautta. Palautetta henkilöstöpalveluyrityksen toiminnasta voi antaa kuka tahansa, esimerkiksi työntekijä, luottamusmies, työntekijä- tai työnantajaliitto, viranomainen tai vaikkapa toinen auktorisoitu yritys. Auktorisoinnin valvoja lupaa palautteenantajalle, että epäasialliseen toimintaan tai kohteluun puututaan. (reilujavuokratoita.fi.) Näen auktorisoinnin nimenomaan keinona markkinoida vuokratyötä hyvänä työllistymisen muotona ja toisaalta taistella vuokratöihin liittyviä syytöksiä vastaan.

Internetsivuilla vuokratyöyritykset liittävätkin vastuullisen toiminnan pitkälti juuri auktorisointiin, sillä tutkituista 18 yrityksestä 12 oli tarkasteluhetkellä auktorisoitu. Kaikkiaan auktorisoituja yrityksiä oli 3.2.2015 Suomessa 164. Noin 1400 työvoimaa vuokraavasta yrityksestä (SVT 2015a) tämä osuus on melko pieni, mutta selvästi alan suurimmat toimijat ovat kiinnostuneet auktorisoinnista. Heillä on myös taloudellisesti varaa panostaa auktorisointiin, sillä se on kuitenkin maksullinen palvelu. Siksi auktorisointia ei voi pitää täysin todellisenä kuvana vastuullisesta toiminnasta. Vuokratyöyritykset tuovat auktorisointinsa esiin internetsivuilla käyttämällä auktorisointitunnusta ja kertomalla toimivansa vastuullisesti, josta auktorisointi on todiste. Auktorisointi onkin aineistossa eniten käytetty vastuullisen toiminnan perustelumuoto. Vaikka vastuullisuutta ja auktorisointia korostetaan sivuilla, jää sivuteksteistä kuitenkin puuttumaan tieto siitä, mitä vastuullisuus yrityksen

toiminnassa konkreettisesti merkitsee. Vastuulliseen toimintaan myös viitataan Reiluja vuokratöitä - auktorisoinnilla, mutta tarkemmin asiaan tutustuakseen lukijan on usein siirryttävä linkin kautta Reiluja vuokratöitä -sivustolle.

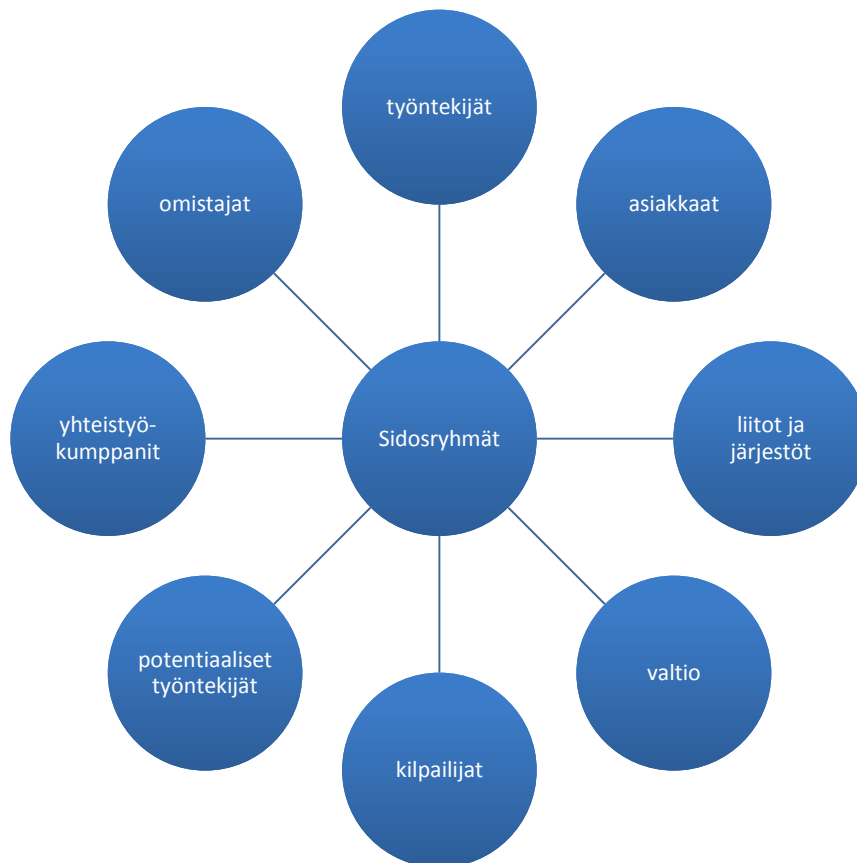
"Valitsemalla auktorisoidun kumppanin yritys voi olla varma, että yhteistyö on luotettavaa ja noudattaa paitsi lakeja myös Henkilöstöpalveluyritysten liiton alalle laatimia, eettistä toimintaa korostavia sääntöjä ja periaatteita." StaffPoint

"Proffice on auktorisoitu henkilöstöpalveluyritys ja kuuluu Henkilöstöpalveluyritysten liittoon. Osoitteesta www.reilujavuokratoita.fi löytyy auktorisoinnin edellytyksistä yksityiskohtaisemmat tiedot." Proffice

"Olemme Henkilöstöpalvelualojen liiton jäsen sekä Reiluja Vuokratöitä- yhtiön auktorisoima henkilöstöpalveluyritys. Se osoittaa asiakkaillemme ja työntekijöillemme, että olemme vastuullinen ja luotettava yhteistyökumppani." Personallhuset Staffing group

Myös erilaisten sertifikaattien esittäminen on vuokratyöyritysten internetsivuilla yleistä. Standardoidut valvontajärjestelmät ja sertifikaatit ovat yleistyneet viime vuosina huomattavasti. Niiden avulla yritykset pyrkivät parantamaan ja viestimään omaa vastuullisuuttaan sekä korostamaan panostustaan esimerkiksi tuotteiden tai palveluprosessien laatuun tai ympäristöasioiden huomioimiseen. Sertifikaatilla yritys osoittaa, että sen toimintaa on arvioitu puolueettomasta, ja arvioinnissa on todettu yrityksen panostavan vastuullisuuteen eri toiminnoissa, riippuen sertifioinnin sisällöstä. Sertifikaattien myöntämiselle on olemassa tietty perustaso, jonka sertifioitu yritys on toiminnallaan vähintään saavuttanut. Sertifikaatti on yritykselle todellinen kilpailutekijä silloin, kun kuluttaja valitsee mieluummin sertifikaatin omaavan yrityksen tuotteita tai palveluita. Sertifikaattien esittäminen internetsivuilla on siis suunnattu kaikille yrityksen sidosryhmille, joista tärkeimpinä voidaan pitää juuri mahdollisia asiakasyrityksiä sekä vuokratyöntekijöitä tai vuokratyötä vaihtoehtona miettiviä. Sertifikaattienkin osalta korostuu yritysten halu vuokratyön maineen parantamiseen. Esimerkiksi käyttäjäyrityksille voi olla tärkeää oman maineen turvaamisen kannalta ostaa vuokratyötä yrityksestä, joka toimii vastuullisesti ja jonka vastuullisuus on myös sertifioinnilla osoitettu. Vuokratyöntekijälle taas vuokratyöyrityksen toiminnan vastuullisuus on osoitus siitä, että työnantajan toimintaan voi luottaa ja asiat hoidetaan velvoitteiden mukaan. Internetsivuilla ei avata paljoakaan sertifikaattien sisältöjä muuten kuin otsikkotasolla. Lukijan vastuulle jää etsiä lisätietoa sertifikaatista ja siitä, mitä se käytännössä tarkoittaa.

Eri sidosryhmät ovat vuokratyöyrityksille tärkeitä, ja se korostuu internetsivuilla. Toiminta ilman eri sidosryhmiä olisi vuokratyöyrityksille lähes mahdotonta. Lisäksi yritysten tulee ottaa sidosryhmät huomioon päätöksenteossa. Vuokratyöyritykset ovat siis huomanneet sidosryhmien tärkeyden menestymisen kannalta. Vuokratyöyrityksillä on useita eri sidosryhmiä, joihin se pyrkii vaikuttamaan. Toisaalta vuokratyöyrityksillä on myös sellaisia sidosryhmiä, jotka vaikuttavat vuokratyöyritysten toimintaan joko suoraan tai välillisesti. Suora vaikutus voi olla esimerkiksi sillä, että asiakasyritys valitseekin kilpailijan tarjoaman vuokratyöntekijän yritykseensä. Välillinen vaikutus taas voi olla esimerkiksi vuokratyön saama negatiivinen julkisuus, joka konkretisoituu vuokratyöntekijöiden epäluottamuksena vuokratyöyritystä kohtaan. Tällöin se voi vaikuttaa esimerkiksi työntekijän motivaatioon ja tehdyn työn laatuun käyttäjäyrityksessä. Seuraavassa kuvassa on havainnollistettu internetsivuilla esiin nousseita sidosryhmiä.



KUVIO 4. Vuokratyöyritysten internetsivuilla esiin nousseet sidosryhmät.

6.2 Vastuun tarkastelua kolmella yhteiskuntavastuun osa-alueella

Yhteiskuntavastuu voidaan teoreettisesti jakaa kolmeen osa-alueeseen: taloudelliseen vastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristövastuuseen. Näin on tehty myös tämän tutkielman empiirisessä osassa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että analyysissä suljetaan pois muita vastuun osa-alueita, jos niitä aineistosta analyysin edetessä löytyy. Vastuiden erottelu teoriassa voi olla helppoa, mutta käytännössä näin ei kuitenkaan ole. Esimerkiksi monessa kohtaa aineistosta löytynyt vastuualue olisi voinut sijoittua joko taloudellisen vastuun tai sosiaalisen vastuun alle. Ympäristövastuu on vastuun alueista helpoin eroteltava, mutta sekin monesti koskettaa taloudellista vastuuta ja laajassa mittakaavassa myös sosiaalisen vastuun piirteitä. Seuraavaksi olen kuitenkin tehnyt jaottelua eri vastuiden alle, mutta tiedostan, ettei jaottelu ole näin yksioikoinen. Lisäksi aineisto on ohjannut vastuiden sijoittelua siinä mielessä, että jos internetsivuilla jokin vastuu on sijoitettu esimerkiksi taloudellisen vastuun alle, olen analyysissä tehnyt samoin. Aineiston jaottelua yhteiskuntavastuun kolmeen osa-alueeseen tukee myös se, että varsinaisissa raporteissa yhteiskuntavastuu on myös jaoteltu kolmen osa-alueen alle.

Aineistossa sosiaalisen vastuun osio on kaikkein laajin. Sen jälkeen eniten mainintoja saa taloudellinen vastuu ja vähiten ympäristövastuu. Eri vastuuosioiden laajuus onkin usein riippuvainen siitä, mitä alaa yritys edustaa. Yritysten on tärkeää raportoida sellaisista asioista, mitkä ovat sen toiminnan kannalta keskeisiä. Tämä selittää myös sitä, miksi sosiaalisen vastuun alue saa vuokratyöalalla eniten mainintoja. Onhan vuokratyössä kyse juuri työntekijöiden ammattitaidon vuokraamisesta.

6.2.1 Taloudellinen vastuu – vuokratyöyritykset työmarkkinoiden ajureina ja työllistäjinä

Aineistossa taloudellinen vastuu saa eri sisältöjä, ja samalla se kohdistuu myös eri sidosryhmiin. Seuraavaksi esittelen aineistosta löytyneet taloudellisen vastuun sisällöt. Samalla tuon esiin mihin sidosryhmiin vastuut kohdistuvat. Näin teen myös muiden vastuiden kohdalla, jos sidosryhmiä tuodaan niiden kohdalla esiin.

Taloudellisen vastuun kohdalla yritykset tuovat vain vähän esiin omaan taloudelliseen menestymiseen liittyviä asioita ja sitä kautta vastuutaan yrityksen omistajille. Lähinnä tämä jää vain taloudellisten tunnuslukujen esittelyn varaan. Taloudellisen vastuun yhteydessä yritykset nostavat

pikemminkin esiin sen, että yritys haluaa olla kasvattamassa vuokratyöalaa. Yleisesti sivuilla mainitaan, että vuokratyöalaa halutaan laajentaa ja työvoiman tarjontaa kehittää tekemällä tulosta ja investoimalla alan kasvuun. Tämä onnistuu parhaiten kehittämällä henkilökunnan ammattitaitoa ja auttamalla yrityksiä sekä työntekijöitä löytämään toisensa työmarkkinoilla. Vuokratyöyrityksen omaa taloudellista vastuullisuutta kuvataan niin, että vuokratyöyritys maksaa laskunsa ajallaan tai käyttää omat tuotonsa investointeihin.

Vuokratyöyritykset kertovat kantavansa vastuuta koko yhteiskunnan toimivuudesta ja hyvinvoinnista, mikä syntyy toimivista työmarkkinoista. Siksi vuokratyöyrityksille on tärkeää, että he ovat kantamassa vastuuta ja auttamassa yhteiskuntaa kokonaistyöllisyyden kasvattamisessa. Työpaikkojen luominen on vuokratyöyritysten internetsivuilla yksi keskeisin esille nostettu taloudellisen vastuun sisältö. Vuokratyöyritykset korostavat vankkaa rooliaan ja vastuutaan työllistäjinä. Työllistämispuhe sivuilla mukailee Henkilöstöpalveluyritysten Liiton edustajien kantaa siitä, että vuokratyön avulla luodaan sellaisia työpaikkoja, joita ei muuten olisi edes olemassa.

Vuokratyöyritykset tunnistavat työmarkkinoilla käynnissä olevat muutokset, joissa yritykset joutuvat toimimaan ja kilpailemaan yhä haastavammassa toimintaympäristössä. Vuokratyöalaa nähdäänkin vuokratyöyrityksissä tärkeänä osana ihmisten työllistymistä yhä vaikeammaksi käyvässä työllisyys- ja taloustilanteessa, jossa talouden nopeat vaihtelut aiheuttavat haasteita niin työntekijöille kuin yrityksille. Vuokratyöyritysten näkemyksen mukaan heidän tarjoamilla palveluilla voidaan kuitenkin vastata työvoimapulan sekä työelämän ikärakenne- ja kulttuurimuutoksen tuomiin haasteisiin. Vuokratyöyritykset korostavat olevansa keskeinen toimija työelämän kovassa muutosvauhdissa, jolloin tarvitaan uudenlaisia palveluja ja innovatiivisia toimintatapoja. Vuokratyöyritykset tarjoavatkin käyttäjäyrityksille mahdollisuuksia olla sitoutumatta henkilökuntaan, jos sitoutuminen ei liiketoiminnan kannalta ole järkevää. Vuokratyöyritykset kertovat olevansa myös keskeisiä työvoimapolitiittisia toimijoita, jotka tekevät yhteistyötä eri työmarkkinaosapuolten kanssa.

”Olipa kyseessä asiakas tai työnhakija, kuuntelemme herkäällä korvalla työelämän muuttuvia tarpeita ja toimimme molempiin suuntiin merkittävänä viestin viejänä ja kehittäjänä.” Argenta

”VMP Group on aina pyrkinyt avoimeen ja sopimuksiin perustuvaan yhteistyöhön työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tästä ovat esimerkkeinä alaa koskevat

työehtosopimukset, joiden syntymiseen VMP Group on ollut aktiivisesti vaikuttamassa.” VMP Group

Vuokratyöyritysten rooli työmarkkinoiden keskeisinä työllistäjinä liittyy siihen ajatusmaailman muutoksen, jossa palkkatyöläisyyden ajatellaan ainakin jossain määrin korvautuvan henkilökohtaisella yrittäjyydellä. Vuokratyön korostaminen yksilöllisenä valintana ja eri elämäntilanteisiin sopivana 2000-luvun työmarkkinavaihtoehtona (esim. Lähteenmäki 2013) esiintyy vuokratyöyritysten internetsivuilla toistuvasti. Vuokratyöyritykset kertovat tunnistavansa työelämässä käynnissä olevan murroksen, jossa vakituinen työsuhde ei enää näyttele keskeistä osaa vaan työmarkkinoita luonnehtii pikemminkin joustavuuden vaatimus, johon työntekijät vastaavat tekemällä yksilöllisiä valintoja työnteon muotojen suhteen. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, ettei vuokratyön lisääntyminen liity siihen, että työntekijät haluavat yhä enemmän tehdä yksilöllisiä valintoja ja joustavoittaa työn tekemistä. Itse asiassa työolotutkimuksen aineistosta saadut tulokset viittaavat siihen, että vuonna 2013 vuokratyön tekeminen oli aiempaa harvemmin oma valinta (Lehto & Sutela 2014, 43). Vuokratyön lisääntyminen liittyy nimenomaan työnantajien haluun joustavoittaa työvoiman käyttöä (esim. Jahn & Bentzen 2012). Vuokratyöyritykset toimivat siis kahden osapuolen välissä. Toisaalta he tarjoavat vuokratyötä käyttäjäyrityksille joustavana ja riskittömänä ratkaisuna, ja toisaalta yrittävät markkinoida vuokratyötä työntekijöille vapautta tuovana valintana, mikä ei kuitenkaan kaikille vuokratyöntekijöille ole tärkeää. Vuokratyöyritykset tuovat esiin rooliaan työmarkkinoiden joustavuusvaatimusten ja työntekijöiden yksilöllisten valintojen yhdistämisen mahdollistajina.

”Mikäli vakinaisen työvoiman tarve ei vielä ole täsmentynyt, saattaa vuokratyön käyttö olla tilanteeseen sopivin ratkaisu.” Personalhuset Staffing Group

”Sopivia työpaikkoja on siis tarjolla kaikkiin elämäntilanteisiin.” Go On

Vuokratyöyritykset nostavat sivuilla esiin oman ammattitaitonsa henkilöstöasioissa varsinkin silloin, kun työelämässä tapahtuu suuria murroksia. Kun työvoiman tarve on epätasainen, suuret ikäluokat eläköityvät ja työmarkkinoilla on pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä, vuokratyöyritysten tarjoamalla ammattitaitoisella rekrytoinnilla voidaan vastata näihin haasteisiin. Vuokratyöyritysten rekrytoinnin laadukkuus ja tehokkuus perustuu siihen, että se on vuokratyöyritysten liiketoimintaa eli yrityksen rekrytoijat ovat alansa ammattilaisia (Neugart & Storrie 2005; Hveem 2013). Ostamalla työntekijän ammattitaitoisesta vuokratyöyrityksestä, käyttäjäyritys voi keskittyä omaan ydinosaaamiseensa. Vuokratyöyritysten liikeidea perustuukin

juuri tämän ammattitaidon myymiseen, joten sen esiin nostaminen internetsivuilla on yritysten kannalta luonnollista.

Kaikki tarkastelun kohteena olevat yritykset kertovat haluavansa tarjota markkinoiden parasta palvelua niin käyttäjäyrityksille kuin työntekijöillekin. Toiminnan lähtökohta on saada asiakkaiden toiveet sekä vuokratyöntekijöiden ammattitaito kohtaamaan. Tähän vuokratyöyritysten tarjoama palvelu on ratkaisu. Vastuullisuus ammattitaidon esiin tuomisessa liittyy siihen, että käyttäjäyritykset voivat luottaa ammattitaidolla valitun vuokratyöntekijän lopulta tuovan säästöjä käyttäjäyrityksen henkilöstökustannuksiin. Lisäksi vuokratyöyritykset usein edustavat eri toimialoja, joten heillä on reserviä useiden alojen työvoiman tarpeisiin, ja näin työntekijöitä on saatavilla nopeasti. Ammattitaidon korostaminen ja onnistuneen rekrytointilupauksen lunastaminen ovat vuokratyöyritysten keino kantaa myös tuotevastuuta.

”Ratkaisumme perustuvat innovatiiviseen ja ennakkoluulottomaan ongelmien ratkaisutapaan, henkilöstöalan asiantuntijuuteen sekä vahvaan työmarkkinatuntemukseen eri toimialoilla.” SOL

”Ammattitaitoiset rekrytointikonsulttimme ovat usean toimialan osaajia, jotka tuntevat eri alojen toimintatavat ja käytännöt. Asiantuntemuksemme avulla yhdistämme parhaat tekijät ja työpaikat.” Carrot

Vuokratyöyritykset kertovat mittaavansa ammattitaitoaan asiakastyytyväisyydellä, mikä on yksi taloudellisen vastuun mittari. Asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja niiden tyydyttäminen onkin edellytys taloudellisesti kannattavalle ja kestäväälle liiketoiminnalle (Kujala & Kuvaja 2002, 94). Asiakastyytyväisyyttä mittaamalla varmistetaan, että vuokratyöyritysten toiminta on oikeanlaista ja kehittyy markkinoiden haluamaan suuntaan. Tyytyväiset käyttäjäyritykset takaavat vuokratyöyrityksen menestymisen ja sitä kautta vuokratyöalan kasvamisen. Asiakastyytyväisyys on myös alue, jossa yritykset ylipäänsä kertovat, miten vastuullisuutta mitataan tai millaisia tuloksia kyselyistä on saatu. Näin asiakastyytyväisyys ei jää vain pelkän maininnan varaan. Asiakastyytyväisyyden osalta haetaan myös eroa kilpailijoihin, sillä vuokratyöyritykset korostavat juuri oman yrityksen tarjoavan alan parasta palvelua. Palveluun liittyvät lisäarvotekijät ovat niitä, joilla yritykset pyrkivät erottautumaan kilpailijoistaan (emt., 94).

”Toimintamme perustuu vahvasti kumppanuuteen ja asiakaslähtöisyyteen, korkealaatuiseen palveluntarjontaan ja toimintaan asiakkaan hyväksi.” Selektä

"Asiakastytyvääisyyystutkimuksessamme 04/2014 keräsimme tietoa suositeltavuudestamme NPS-mittarilla (Net Promoter Score). Baronan NPS-luku on 69 mikä on huippulukema ja keskiarvo asteikolla 0-10 on 8,8." Barona

"Tavoitteenamme on erottaa henkilöstövuokrausyrityksistä luotettavana ja täsmällisenä kumppanina." Workbox

Vuokratyöyritykset ovat työnantajina taloudellisesti vastuussa työllistämisen lisäksi myös palkatuista työntekijöistä, olivatpa he sitten vuokratyöyrityksessä työskenteleviä tai käyttäjäyrityksille vuokrattuja työntekijöitä. Vuokratyöyritykset ilmoittavat internetsivuillaan työllistävänsä kestäväällä ja vastuullisella tavalla. Vastuullisen työpaikan lisäksi tuodaan esiin, että vuokratyön kautta työntekijöillä on mahdollisuuksia päästä myös vakituisiin töihin. Vakituksilla työsuhteilla viitataan siihen, että käyttäjäyritykset saattavat lopulta palkata vuokratyöntekijöitä omille palkkalistoilleen. Vuokratyöyritys ei siis lupaa ottaa vuokratyöntekijää vakituisesti omille palkkalistoilleen. Työsuhteiden vakinaistamisen esiin tuominen vuokratyöntekijöiden kohdalla on kuitenkin siinä mielessä ongelmallista, että yleensä työsuhteet perustuvat lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Lisäksi vuokratyöntekijän kannalta ongelma työsuhteen vakinaistamisessa ja käyttäjäyrityksen palvelukseen siirtymisessä on se, että käyttäjä- ja vuokrausyrityksen välillä saattaa olla sopimus palkkiosta, jonka vuokrausyritys saa kyseisessä tilanteessa, kuten esimerkiksi Tanskanen (2012) on huomauttanut. Suomessa vuokratyöyrityksillä ei myöskään ole vastuuta etsiä vuokratyöntekijälle uutta työtyöpaikkaa, kun käyttäjäyritys ei häntä enää tarvitse. Vuokratyöyritykset kuitenkin korostavat vuokratyön vastavuoroisuutta. Vuokratyöyritys lupaa etsiä ja tarjota työntekijälle juuri hänelle parhaiten sopivia työtehtäviä, kunhan työntekijä osoittaa motivaationsa ja halunsa tehdä töitä. Vastavuoroisuus ei kuitenkaan täysin toteudu vuokratyössä, sillä vuokratyöntekijän tulee kyllä sitoutua työn tekemiseen, mutta työnantaja ei siltikään voi taata hänelle työtä (esim. Lähteenmäki 2013).

"Motivoituneena osajana olet meille arvokas. Vastavuoroisesti tarjoamme sinulle aina osaamistasi ja tavoitteitasi vastaavaa työtä " VMP group

Työntekijöiden vuokraaminen on myös vuokratyöyritysten liikeidea. Siinä mielessä vuokratyön mainostaminen keinona päästä vakinaiseen työsuhteeseen käyttäjäyritykseen, häivyttää vuokratyöyritysten todellisen tarkoituksen. Vakinaisen työsuhteen mahdollisuuden mainostaminen on vuokratyöyritysten kannalta kuitenkin siinä mielessä ymmärrettävää, että pysyvä ja kokoaikainen työsuhte on edelleen työelämän ideaali, jota monet työntekijät tavoittelevat (esim. Kovalainen 2010). Vuokratyöyritysten mainonta on kuitenkin ristiriitaista, sillä toisaalta he

korostavat muuttuvaa työelämää, jossa vakinaiset työsuhteet eivät enää ole keskeisiä, ja toisaalta he mainostavat vuokratyötä mahdollisuutena saada vakinainen työpaikka. Vuokratyötä ei myöskään olisi, jos käyttäjäyritykset käyttäisivät vuokratyöyrityksiä vain rekrytoinnin apuna. Vakinaisen työpaikan saanti muutoillaankin tavoitteen tai mahdollisuuden muotoon, jossa vastuu pysyvästä työpaikasta jää työntekijän harteille siinä mielessä, osoittaako hän olevansa hyvä työntekijä. Näin vuokratyöyritys ei tule luvanneeksi tai mainostaneeksi mitään sellaista, mitä se ei lopulta voikaan toteuttaa.

”Tavoitteenamme on löytää hyvälle työntekijöille pysyviä työpaikkoja.” Workbox

”Vuokratyö voi toimia myös väylänä vakituiseen työsuhteeseen.” Adecco

Vuokratyöyritykset kertovat internetsivuillaan olevansa luotettava työnantaja, johon työntekijä voi luottaa. Taloudellisen vastuun kannalta erityisesti työntekijöiden palkanmaksusta huolehtiminen sekä ajantasaisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja työsopimusten sisällön noudattaminen ovat keskeisiä. Vuokratyöyritykset työnantajina vastaavat ennakonpidätyksistä ja muista työnantajamaksuista lainsäädännössä määrätyllä tavalla. Vuokratyöyritys takaa näin vuokratyöntekijöille myös kunnolliset työolot ja -ehdot. Vuokratyöyritykset lupaavat torjua vuokratyöntekijöihin kohdistuvaa riskiä siis niin, että työllistäminen tapahtuu lain ja sopimusten mukaisesti. Vuokratyöntekijän ei tarvitse pelätä esimerkiksi sitä, että palkka jäisi saamatta. Tämä mukailee Vuontisjärven (2006) tekemää tutkimushavaintoa siitä, että Suomessa yritysten vastuuta säätelevät pitkälti lait ja ammattiyhdistykset. Aiemmassa vuokratyötutkimuksessa on kuitenkin todettu, että vuokratyöntekijät saavat huonompaa palkkaa kuin normaalissa työsuhteessa olevat ja jäävät ilman lomaa (esim. Tanskanen 2012, 2013), joten tästä näkökulmasta katsoen vuokratyö ei näyttäydy työntekijöille kilpailukykyisenä vaihtoehtona. Lisäksi Lähteenmäki (2013, 224) on todennut, että työsuhte-ehtojen julkiset retoriikat ovat yhä enemmän muuttuneet kovista ja selkeistä, rahaan ja työaikaan liittyvistä eduista enemmän epäselvemmiksi, muuttuviksi ja pehmeiksi arvoiksi ja eduiksi, kuten ”valinta”, ”vapaus” ja ”yksilöllisyys”. Näitä ehtoja on vaikeampi määritellä ja säädellä yleispätevillä työehtosopimuksilla. Vuokratyön vastuullisuutta korostetaan kuitenkin vetoamalla siihen, että vuokratyö ei ole sen huonompaa kuin muutkaan työn muodot, vaan vuokratyöyritysten tarjoama palkka ja edut ovat kilpailukykyiset. Lisäksi työntekijällä säilyy aina vapaus vaikuttaa siihen, milloin hän työskentelee. Vapaus on kuitenkin siinä mielessä näennäistä, että vuokratyöntekijän on usein otettava tarjottu työ vastaan, jos hän meinaa jatkossa saada töitä (Lähteenmäki 2013, 211). Vuokratyöntekijän täytyy siis koko ajan tuoda esiin omaa halukkuuttaan työn tekemiseen.

Lain esiin nostaminen vastuullisuuspuheessa voidaan liittää Carrollin (1991) esittämään oikeudelliseen vastuuseen, jossa lain noudattaminen asettaa yrityksille sen vähimmäistason, jota sen pitää toiminnassaan toteuttaa. Lakiin viittaaminen on vastuun osalta kuitenkin siinä mielessä kiinnostavaa, että lakia tulee noudattaa muutenkin kuin pelkästään vastuullisuuden nimissä. Davis on todennut jo vuonna 1973, että yhteiskuntavastuullinen toiminta alkaa siitä mihin laki päättyy. Yritys ei kanna yhteiskunnallista vastuuta vain noudattamalla lain asettamaa minimivaatusta, koska se kuuluu jokaisen voittoa tavoittelevan yrityksen velvollisuuksiin. Yhteiskuntavastuun kantaminen tarkoittaa sitä, että lain asettamat velvoitteet ylitetään. (Davis 1973.) Lain noudattaminen kuitenkin nostetaan aineistossa esille useaan otteeseen, kun yritykset viittaavat vastuulliseen toimintaan. Lain noudattamiseen viittaamalla vuokratyöyritykset korostavat, ettei vuokratyöllä ole tarkoitus väistellä esimerkiksi työnantajavastuita.

"-- noudatamme kaikessa toiminnassamme lakeja ja työehtosopimuksia." VMP Group

"Olemme turvallinen valinta työnantajaksi. Meille on ensisijaisen tärkeää, että noudatamme lakeja ja työehtosopimuksia." Adecco

Vuokratyöyritykset kertovat internetsivuillaan noudattavansa toiminnassaan hyviä toimintatapoja ja tekemiään sopimuksia eri sidosryhmien kanssa, olivatpa nämä sitten työntekijöitä, asiakkaita tai toimitusketjun osallisia. Työntekijät, asiakkaat ja muut sidosryhmät voivat siis olla varmoja siitä, että vuokratyöyritysten toiminta on rehellistä. Vuokratyöyritykset kantavat vastuuta käyttäjäyritysten toiminnan tuottavuudesta ja tehokkuudesta, sillä vuokratyötä mainostetaan kustannustehokkaana ratkaisuna. Taloudellinen vastuu ulottuu myös siihen, miten sidosryhmien taloudellinen asema muuttuu yrityksen toimenpiteiden seurauksena (Niskala & Lovio 2004, 239). Vuokratyöyritykset haluavatkin tarjoamallaan palvelulla varmistaa käyttäjäyritysten taloudellisen tuloksen paranemisen. Lopulta kyse on kuitenkin oman tuotteen eli vuokratyöntekijöiden myymisestä ja näin oman tuloksen parantamisesta pitkällä aikavälillä.

"Tänään Citywork erottuu kilpailijoistaan toimintamallillaan, joka keskittyy tekemään tulosta asiakkaalle. Toimintamme perustuu poikkeukselliseen kiinnostukseen asiakkaan liiketoiminnasta. Sitoudumme asiakkaan liiketoimintatavoitteisiin ja saamme aikaan tuloksia." Citywork

Riskienhallinta kuuluu myös olennaisena osana yritysten taloudelliseen vastuuseen. Yhteiskuntavastuun kautta voidaan tunnistaa riskejä liittyen yrityksen toimittajaketjuun,

sidosryhmiin, lainsäädäntöön ja yrityskuvaan (Niskala & Lovio 2004, 230). Vuokratyöyritykset kertovat myös suojaavansa sidosryhmiä erilaisilta riskeiltä liittyen työllistymiseen. Kuten aiemmin mainittiin, työntekijöiden riskiä suojataan lupaamalla heille luotettava työpaikka. Käyttäjäyrityksiä taas suojataan riskeiltä niin, että vuokratyöyritykset kantavat työllistämiseen liittyvät taloudelliset riskit. Asiakkaille luvataan myös toimittaa se, mitä he juuri kyseisellä hetkellä tarvitsevat. Jos tämä lupaus ei toteudu, luvataan asiaan puuttua.

"Pidämme huolen tyytyväisyydestänne; muussa tapauksessa meillä on kattava takuu."
Proffice

"Sinä saat takuulla hyvää työtä – me kannamme riskin. Onnistumisen varmistamme palvelutakuuna: jos valitun henkilön ammattitaito ei vastaa sovittua, etsimme tehtävään toisen henkilön." Eilakaisla

Vuokratyöyritykset kertovat tekevänsä työtä riskien tunnistamisen, niiltä suojautumisen ja riskien johtamisen kanssa. Vuokratyöala on suhteellisen nuori toimiala, ja se joutuu mukautumaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Esimerkiksi se, että yritykset vähentävät vuokratyön käyttöä talouden laskusuhdanteessa, on sille todellinen uhka. Tästä syystä vuokratyöyritysten on täytynyt laajentaa palvelutarjontaansa myös muihin henkilöstöpalveluihin.

"Whilst the focus is on analysing, managing and mitigating risks, we also aim to identify opportunities for business development." Adecco

Riskienhallintaan liittyy myös se, että vuokratyöyritysten täytyy osata ennustaa työmarkkinoiden trendejä. Heiltä täytyy löytyä ammattitaitoa ja tietoa ennustaa, minkälaista työvoimaa ja ammattilaisia milloinkin tarvitaan. ManpowerGroup on nostanut internetsivuillaan esille, että erityinen uhka työmarkkinoilla on työvoiman ylitarjonta mutta todellisten osaajien alitarjonta. Tähän mahdollisten asiakasyritysten rekrytoijat eivät ole osanneet heidän mukaansa riittävästi varautua, mutta ManpowerGroupissa riski on tunnistettu. Osaajapulaa nähdään johtuvan työikäisen väestön määrän muutoksista, kaupungistumisesta, muuttoliikkeestä, nuorisotyöttömyydestä ja kasvavasta keskiluokasta. Liiketoiminta on globaalia, ja työvoima liikkuu yhä enemmän eri valtioiden välillä. ManpowerGroupin mukaan rekrytointia hankaloittavat jokaisen maan lainsäädäntö ja protektionismi eli valtion sisäisen talouden turvaaminen. Lisäksi työntekijöiden kuvataan olevan enemmän vapautta haluavia. Tästä syystä jotkut maat ja jotkut työnantajat houkuttelevat toisia enemmän osaajia. ManpowerGroup nostaa tässä esiin juuri yksilöiden valinnan ja halun tehdä töitä joustavasti, ja näin häivyttää käyttäjäyritysten vaatimukset joustavaan työvoimaan. Tämä tukee myös Lähteenmäen (2013, 222) väitöskirjan tuloksia, jossa havaittiin, että

työntekijöiden rooli uhrina hälveni julkisuudessa tultaessa 2000-luvulle, kun työntekijöiden myönteisiä kokemuksia vuokratyöstä alettiin nostaa esiin. Työntekijän roolia alettiin myös lainsäädäntökeskusteluissa luonnehtia aiempaa aktiivisemmaksi toimijaksi, joka itse valitsee vuokratyön omista elämäntilanteellisista lähtökohdistaan käsin.

"Human Age -aikakaudella huomio siirtyy kapitalismista yksilötason osaamiseen. Samalla yritysten ja maiden kilpailukyvyyn määrittää niiden kyky hyödyntää tämän mobiilin työvoiman sekä paikallisen työlainsäädännön tarjoamat mahdollisuudet." ManpowerGroup

Taloudellista vastuuta tuodaan esiin myös sertifikaatein. Taloudellisen vastuun osalta keskeisiä sertifikaatteja olivat Suomen Vahvimmat -sertifikaatti ja laatujohtamista kuvaava ISO 9001:2008 sertifikaatti. Suomen Vahvimmat -sertifikaatin sanotaan olevan näkyvä todiste siitä, että sen saanut yritys on luottokelpoinen, luotettava ja omaa erinomaista maksukyvyä. Laatujohtamisen osalta esille noussut sertifikaatti ISO 9001:2008 taas määrittelee laadunhallintajärjestelmien vaatimukset sellaiselle organisaatiolle, joka haluaa osoittaa, että sen tuotteet/palvelut täyttävät sekä asiakkaiden vaatimukset että lakisääteiset vaatimukset. Sertifiointin tavoitteena on samalla parantaa asiakastyytyväisyyttä. Sertifikaattien tehtävä on viestiä yleisölle, että sertifikaatin saanut yritys panostaa esimerkiksi tarjoamansa tuotteen tai palvelun laatuun. Tässä tapauksessa palvelu on onnistunut työntekijän vuokraus käyttäjäyritykselle.

"Bureau Veritas on myöntänyt ISO 9001:2008 [laatusertifikaatin](#) 17.4.2014 Citywork Oy:lle ja kahdeksalle tytäryhtiölle." Citywork

Olemme saaneet ensimmäisenä henkilöstöpalvelualan yrityksenä Suomessa [Investors in People\(IIP\)](#) -[laatusertifikaatin](#) osoituksena panostuksestamme henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja työmotivaation ylläpitämiseen." Eilakaisla

Vuokratyöyritykset kertovat internetsivuillaan saaneensa myös muunlaisia mainintoja ja palkintoja toiminnastaan. Esimerkiksi ManpowerGroup Oy kertoo voittaneensa European CSR Award -yritysvastuukilpailun suuryritysten sarjan monimuotoisen työllistämisen hankkeella. Lisäksi ManpowerGroup kertoo, että se on valittu ainoana henkilöstöpalvelualan yrityksenä maailman eettisimmin toimivien yritysten listalle neljänä peräkkäisenä vuotena. Eilakaisla taas kertoo, että Taloustutkimus Oy:n työelämän päättäjiä koskevassa TEP 2013 -tutkimuksessa, se on saanut jo kymmenen kertaa parhaan yleisarvosanan vuokratyöalan yrityksistä. Eilakaisla on nostettu vuokratyöyritysten kärkeen niin luotettavuuden, palvelunopeuden kuin vuokrahenkilöstön ammattitaidon ja asiantuntijuuden osalta.

Taloudellista vastuullisuutta tuodaan esiin myös kuulumalla erilaisiin kumppanuusohjelmiin. Luotettava Kumppani -palvelun avulla yritykset todentavat noudattavansa tilaajavastuulain mukaisia velvoitteita. Tilaajavastuulain tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua sekä työehtojen noudattamista. Tarkoitus on luoda niin yrityksille kuin julkisyhteisöille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa vuokratyöstä tai alihankinnoista sopimuksia tekevät yritykset täyttävät sopimusosapuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa. (Laki 1233/2006.) Yritykset tekevät sertifikaateilla, palkinnoilla ja kuulumalla eri ohjelmiin eroa ennen kaikkea kilpailijoihinsa. Näin yritetään vaikuttaa siihen, että sekä asiakas että työntekijä valitsee useista vaihtoehdoista juuri kyseisen yrityksen kumppanikseen.

6.2.2 Sosiaalinen vastuu – ihmisten ja työntekijöiden hyvinvoinnin asialla

Lainsäädännön velvoitteet ylittävä yrityksen vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu näkyy yrityksen maineessa, kilpailuedussa ja taloudellisessa tuloksessa viiveellä (Uimonen 2006, 21). Se voi siitä syystä olla heikko motivoija sosiaalisen vastuun kantamiseen. Sosiaalisen vastuun kantaminen on kuitenkin 2000-luvulla lisääntynyt osana yritysten kestävästä liiketoiminnasta. Ennen sosiaalisen vastuun esille nousua kiinnitettiin enemmän huomiota talouteen ja ympäristöön liittyvään vastuuseen. Yritykset ovat kuitenkin alkaneet yhä enemmän huomioida eri sidosryhmien sosiaaliseen vastuuseen liittyviä odotuksia ja tarpeita liiketoiminnassaan. (Papanaan ym. 2003, 134.) Sosiaalisen vastuun lisääntyminen yritystoiminnassa näkyy myös vuokratyöyritysten internetsivuilla, sillä siitä muodostui analyysin laajin osio. Sosiaalisen vastuun laajuus selittyy aineistossa myös sillä, että kyseessä on henkilöstövuokrausala, jossa juuri ihmiset ja heidän ammattitaitonsa ovat vuokratyöyrityksille sekä tärkeä resurssi että kaupankäynnin kohde.

Internetsivuilla sosiaalinen vastuu kohdistuu kaikkiin yhteiskunnan jäseniin, yrityksen työnantajavastuun toteuttamiseen ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen. Taloudellisen vastuun kohdalla vuokratyöyritykset korostavat vastuutaan työllistäjinä, mutta sosiaalisen vastuun puolella vuokratyöyritykset kertovat kantavansa vastuuta kaikista niistä ihmisistä, jotka ylipäänsä kuuluisivat osaksi työmarkkinoita. Panapanaan ym. (2003) ovat selvittäneet, miten suomalaiset yritykset ovat sisäistäneet yhteiskuntavastuun, ja miten vastuun sisällöt ilmenevät yritysten johtamisessa. Tutkittujen yritysten yhteiskuntavastuuseen sisältyi usein juuri koulutukseen liittyvien toimintojen tukemista, nuorten ja lasten auttamista sekä sponsorointia. Samanlaisia tapoja ja

kohteita löytyy myös vuokratyöyritysten internetsivuilla esille nostamista sosiaalisen vastuun alueista.

Vuokratyöyritykset näkevät olevansa työmarkkinoiden kriittinen toimija siinä mielessä, että heidän kauttaan työntekijöiden on helppo päästä työmarkkinoille. Tämä väite saa tukea Henkilöstöpalveluyritysten Liiton vuoden 2014 vuokratyöntekijätutkimuksesta, jonka mukaan noin puolet vuokratyöntekijöistä työllistyi viikon sisällä (HPL 2014). Vuokratyöyritykset näkevätkin olevansa monelle niin sanottu astinlauta työelämään.

”Työnhakijalle olemme usein työelämän portteja avaava luotettava kumppani”
Argenta

Vuokratyöyritykset ovat tukemassa myös työelämässä vaikeassa asemassa olevien työllistymisen helpottamista yhteistyössä asiakkaiden, kansalaisjärjestöjen ja julkisen sektorin kanssa. Erityisesti vuokratyöyritykset nostavat esiin nuoret, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset ja maahanmuuttajat. Tämä voidaan nähdä välillisen sosiaalisen vastuun kantamisena, jolla viitataan vastuun kantamiseen yrityksen koko toimintaympäristöstä. Yrityksestä riippuen välillinen sosiaalinen vastuu vaihtelee globaalista vastuun kannosta paikallistason vastuuseen. (Rohweder 2004.) Työllistymisen ongelmat ovat sekä paikallisia mutta kansainvälisillä yrityksillä myös globaaleja. Vuokratyön kautta työntekijöiden kerrotaan saavan helposti työkokemusta, jonka avulla on taas helpompi työllistyä tulevaisuudessa. Vuokratyöyritykset näkevätkin, että heidän tehtävänsä on poistaa esteitä työnhakijoiden työllistymisen tieltä.

”In many cases, they are a stepping stone to a permanent position for individuals who otherwise could become marginalized.” Adecco

”ManpowerGroup on sitoutunut heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllisyystilanteen parantamiseen kaikkialla maailmassa, toimien yhteistyössä omien asiakasyritystensä, julkisen sektorin ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Kohderyhmiä ovat esim. pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, nuoret, luonnonkatastrofien uhrin ja pakolaiset.” ManpowerGroup

Nuoret nostetaan internetsivuilla erityiseksi kohderyhmäksi, sillä vuokratyöyritykset ovat tunnistanee kasvavan nuorisotyöttömyyden riskit, ja he korostavatkin rooliaan juuri nuorten työllistäjänä. VMP Group mainitsee, että yli 40 prosenttia heidän vuokratyöntekijöistä on alle 25-vuotiaita. Ikäjakama on samansuuntainen vuokratyöstä saatujen tilastojen kanssa (Lehto & Sutela 2014, 43). Vuokratyöyritykset ovat selvästi lähteneet mukaan Työ- ja elinkeinoministeriön Nuorisotakuu-ohjelmaan, jonka tarkoituksena on osallistaa nuoria yhteiskuntaan ja edistää heidän

työllistymistä ja mahdollisuuksia itsenäiseen elämään (nuorisotakuu.fi). Vuokratyöyritykset etsivätkin ratkaisuja nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi. Nuorten työllistymiseen liittyvät ongelmat, kuten koulutuksen ja työkokemuksen puute, on huomattu myös vuokratyöyrityksissä. Työllistymisen helpottamiseksi vuokratyöyritykset ovatkin perustaneet erilaisia ohjelmia, joiden kautta nuorten työnsaantia pyritään helpottamaan.

"Haluamme olla mukana auttamassa nuoria työelämään siirtymisessä – olemmehan heille usein se ensimmäinen oikea työpaikka, portti työelämään."

VMP Group

VMP Group on pääyhteistyökumppanina mukana Tukikummissäätiön ja MTV Oy:n Nuorten hyväksi-kampanjassa. Kampanjan tarkoituksena on kerätä varoja nuorten ja lasten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. VMP Group kertoo internetsivuillaan, että heidän osaltaan kampanjan tavoitteena on yhteiskuntavastuun kasvattaminen ja erityisesti nuorten tukeminen. VMP Group haluaa olla mukana auttamassa nuoria työelämään siirtymisessä. StaffPointilta taas löytyy Uralinko-ohjelma, jonka tarkoituksena on madaltaa nuorten kynnystä päästä työelämään ja sitä kautta mahdollistaa uralla eteneminen sekä kehittyminen. Yritys kantaa huolta nuorten työkokemuksen ja mahdollisen koulutuksen puutteesta. Ohjelman avulla nuoret pääsevätkin tutustumaan työntekoon ja työelämän käytäntöihin. Lisäksi nuorten koulutuksen puutteeseen vastataan mahdollistamalla esimerkiksi oppisopimuskoulutus. StaffPoint perustelee ohjelmaa sillä, että nuoret ovat suomalaisen työelämän tärkeä voimavara, ja nuorten työpanosta tarvitaan tulevaisuudessa työvoiman riittävyyden takaamiseksi.

Koko Adecco Groupilla taas on maailmanlaajuinen Way to Work -yhteiskuntavastuuhanke, jonka tarkoituksena on panostaa nimenomaan nuorisotyöttömyyden vähentämiseen. Nuorten työllistyminen ja mahdollisuus hankkia itselleen työkokemusta on yritykselle tärkeää. Suomessa Way to Work -hankkeen tiimoilta Adecco Finland Oy järjestää keväällä 2015 kampanjan, jossa Adeccon asiakkaalla on mahdollisuus voittaa kesätyöntekijä kuukaudeksi käyttöönsä veloituksetta. Adecco lupaa etsiä asiakkaalle työntekijän, ja työpaikan tarjoajana käyttäjäyritys voi osallistua vastuullisuuskampanjaan tarjoamalla nuorelle työkokemusta. Arvokkaan työpanoksen lisäksi asiakkaalle luvataan näkyvyyttä yhteiskuntavastuuvaikuttajana. Way to Work -hanke näkyi myös 26.3. järjestettynä kouluyhteistyöpäivänä, jolloin adeccolaiset jalkautuivat oppilaitoksiin etsimään asiakkailleen tulevaisuuden osaajia. Työpaikkojen lisäksi kouluyhteistyöpäivän aikana tarjottiin uraohjausta ja ilmaisia CV-klinikoita nuorten työnhaun edistämiseksi ja

työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. SOL Palvelut on myös työllistämässä nuoria kesätöihin Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa. Vastuullinen kesäduuni -kampanjan idea on tarjota nuorille töitä niin, että työnantaja sitoutuu noudattamaan hyvän kesätöiden periaatteita, joissa keskeistä on tarjota nuorelle hyvä hakijakokemus, mielekäs työtä, hyvä perehdytys ja ohjaus, oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu, kohtuullinen palkka sekä työsopimus ja työtodistus kirjallisina. (www.kesaduuni.org.)

Suomessa ManpowerGroup on mukana Ihmisen kokoinen työ, Suomen mittainen tehtävä -ohjelmassa kehittämässä nykyistä joustavampaa työelämää. Ohjelman tavoitteena on saada hyödynnettyä olemassa olevia työvoimaresursseja yhä paremmin. Samalla luodaan osatyökykyisille nykyistä joustavampia työmahdollisuuksia yksilöllisyyttä kunnioittaen. Ohjelmassa osallisina olevien toimijoiden tavoitteena on kehittää ihmisten työ- ja toimintakykyä parantavia työkaluja ja koota yhteen alalla olevaa osaamista. Lisäksi ManpowerGroup on mukana palkkatuetussa henkilöstövuokrauksessa, jossa asiakas voi palkkatukipalvelun kautta palkata määräaikaisiin työsuhteisiin työntekijöitä kustannustehokkaasti. Palkkatuki huomioidaan henkilöstövuokrauksen hinnoittelussa. Palkkatukea voi saada, kun työntekijä täyttää jonkun seuraavista ehdoista: on alle 25-vuotias, on alle 30-vuotias vastavalmistunut, on työnhakija vailla ammatillista koulutusta, on yli 50-vuotias, on ollut työttömänä kuusi kuukautta tai on osatyökykyinen.

Vuokratyöyritykset kantavat vastuuta myös Suomea kohtaavasta työvoimapulasta, kun suuret ikäluokat eläköityvät. Yritykset ovat huolissaan huoltosuhteen heikkenemisestä. Useamman yrityksen internetsivuilla esitetään, että tilanteesta ei selvitä kotimaisen työvoiman turvin, vaikka eläkeikää nostettaisiin tai opiskelijat siirtyisivät nykyistä nopeammin työelämään. VMP Group kertoo tarjoavansa eettisen ratkaisun työvoimapulaan toteuttamalla vastuullisesti toimivan konseptin ulkomaalaisten työntekijöiden välityksestä, josta VMP Group itse ei peri palkkioita työntekijöiltä. Tarkoituksena on tarjota Suomen lakien ja työehtojen mukaan toimiva työllistämisvaihtoehto, jossa huolehditaan ulkomailta tulevien työntekijöiden perehdytyksestä ja koulutuksesta sekä lisäksi maassa oleskelusta, kieli- ja kulttuuriopetuksesta ja palkanmaksusta vastuullisesti ja asianmukaisesti. Vastuu kohdistuu siis myös työntekijöiden kulttuuristen taustojen kunnioittamiseen (Rohweder 2004). VMP Group korostaakin tällä, ettei tarkoitus ole tuoda Suomeen vain halpaa työvoimaa. Ulkomailta tulevat työntekijät ovat työsuhteessa suomalaiseseen yritykseen, palkka maksetaan suomalaiselle pankkitilille ja ennakonpidätykset hoidetaan lain mukaisesti. Toiminnan eettisyyttä lisää se, että työsuhteisiin liittyvä sosiaaliturva järjestetään

suomalaisen vakuutusyhtiön kautta, ja VMP Groupin kautta Suomeen tuleville työntekijöille kuuluu myös työterveyshuolto. Lisäksi huolehditaan asunnosta ja mahdollisuudesta pitää yhteyttä kotimaahan. Yhteistyötä työllistämishjelmassa tehdään myös ammattiliittojen kanssa, jotta ulkomaiset työntekijät voivat liittyä halutessaan ammattiliittoon. Ulkomaisen vuokratyövoiman tuominen osoittaa, että vuokratyöyritysten tarvitsee koko ajan kehittää uudenlaisia toimintamuuotoja menestyäkseen. Kyse ei siis ole pelkästään yhteisen hyvän eteen työskentelemisestä, vaikka internetsivujen viesti näin antaakin olettaa. Myös Opteam ja StaffPoint ovat tiedostaneet kansainvälistyvän työelämän asettamat mahdollisuudet ja rajoitteet, jossa yritysten tulee työllistäjinä kantaa vastuuta ulkomaisten työntekijöiden perehdytyksestä. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on huomionnut työperusteisen maahanmuuton laatimalla vuokratyöalalle ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt, jotta yritykset toimisivat eettisesti ja lainmukaisesti myös ulkomaisten työntekijöiden kohdalla (HPL 2009).

”-- ulkomaiset työntekijät ovat kotimaisia riippuvaisempia työnantajan tarjoamasta oikeasta informaatiosta koskien esimerkiksi suomalaista työlainsäädäntöä ja työskentelykulttuuria. Olemmekin muun muassa kehittäneet laajan perehdytyspaketin varmistaaksemme, että ulkomaisilla työntekijöillämme on kaikki tarpeellinen tieto Suomessa työskentelystä ja suomalaisen työelämän pelisäännöistä heidän omalla äidinkielellään.” Opteam

”StaffPointilla on pitkä kokemus ulkomaisen työvoiman välittämisestä Suomen markkinoille ja kokemuksen synnyttämien selkeiden toimintatapojen turvin hoidamme puolestanne koko rekrytointiprosessin. Henkilöstövuokrauspalvelumme kattaa rekrytoinnin lisäksi myös maahanmuuton järjestämisen sekä kaikki muutkin rekrytointiin liittyvät järjestelyt kuten esimerkiksi työluvat. Järjestämme työntekijöille myös tulkkauksen ja perehdytyksen sekä autamme heitä sopeutumaan uuteen ympäristöön.” StaffPoint

Adecco on Suomessa nostanut esiin huippu-urheilijat ja heidän uraohjauksen tärkeyden varsinkin urheilu-uran lopettamisen jälkeen. Adecco haluaa auttaa urheilijoita työelämään siirtymisessä, sillä se saattaa olla ongelmallista. Projekti on ollut käynnissä jo vuodesta 2004 yhteistyössä Suomen Olympiakomitean kanssa. Tarkoituksena on tukea huippu-urheilijoiden ja valmentajien urasuunnittelua sekä auttaa heitä sijoittumaan työelämään. Projektin idea kiteytyy siihen, että urheilijoiden aika on aktiiviuran aikana saattanut mennä pelkästään urheiluun, jolloin he eivät ole ehtineet kouluttautua, hankkia työkokemusta tai työnhakutaitoja. Lisäksi urheilijat ovat ensimmäisen vakituisen työpaikan hakijoina usein varsin iäkkäitä työmarkkinoiden näkökulmasta.

Adecon tehtävä ohjelmassa on luoda kontakteja työnantajiin sekä oppilaitoksiin. Lisäksi osallistujia kannustetaan ja ohjataan omatoimiseen tiedonhakuun ja verkostojen luomiseen.

Yritykset ovat vastuussa myös henkilöstönsä hyvinvoinnista. Rohwederin (2004) jaottelun mukaan yrityksen välitön sosiaalinen vastuu kohdistuu juuri henkilöstöön. Henkilöstön tarpeet ja odotukset työnantajaa kohtaan liittyvät työpaikalla vallitseviin työskentelyolosuhteisiin, kuten työturvallisuuteen, työaikoihin, johtamisen laatuun, yrityskulttuuriin, tasa-arvon toteutumiseen ja palkkaukseen (Kujala & Kuvaja 2002, 89). Vuokratyössä työnantaja-työntekijä-tilanne on poikkeuksellinen, sillä vuokratyöntekijät eivät tee työtä työnantajansa tiloissa. Virallinen työnantaja ei ole arjessa vastaamassa kaikista edellä mainituista työntekijöiden odotuksista ja tarpeista. Vuokratyössä muodostuukin niin sanottu kolmikantasuhde vuokratyöyrityksen, vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille. Kolmikannassa vuokratyöyritys on vuokratyöntekijän työnantaja eli huolehtii lakisääteisistä työnantajavelvoitteista. Käyttäjäyritys taas käyttää vuokratyöntekijään direktio-oikeutta. (Vuokratyöopas 2013.) Vuokratyöyritys vastaa palkanmaksusta, mutta on toisaalta myös vastuussa siitä, että käyttäjäyrityksissä teetetään työtä vastuullisesti. Lisäksi vuokratyöyrityksen henkilökuntaa ovat ne työntekijät, jotka työskentelevät vuokratyöyrityksen työnjohdon alaisina eli niin sanotusti yrityksen sisällä.

”Toteutamme sosiaalista työnantajavastuutamme päivittäisissä rutiineissa ja aloitteellisella toiminnalla, parantaaksemme työelämän laatua ja poistaaksemme epäkohtia. Roolissamme työelämän kehittäjänä rohkaisemme myös ihmisiä ja organisaatioita vastuulliseen toimintaan.” Opteam

Vuokratyöyritysten henkilöstöön kuuluvat sekä vuokratyöyrityksessä työskentelevät että vuokratyöntekijät, jotka tekevät työtä käyttäjäyrityksissä. Mielenkiintoinen piirre aineiston henkilöstöön kohdistuvassa vastuussa kuitenkin on, että osassa aineistoa ilmeni erontekoa omien ja vuokratyöntekijöiden välillä, vaikka kummatkin ovat vuokratyöyrityksen kirjoilla olevia työntekijöitä. Näin myös vastuiden tulisi kohdistua kumpaankin työntekijäjoukkoon tasapuolisesti. Esimerkiksi Adecco ei yhteiskuntavastuuraportissaan erotellut näitä kahta työntekijäjoukkoa toisistaan, mutta ManpowerGroup taas erottelee vuokratyöntekijät ”kokelaiksi” ja oman talon väen työntekijöiksi. Vuokratyöntekijät eivät siis ole vain käyttäjäyrityksissä niin sanottuja talon ulkopuolisia, vaan heihin tehdään eroa myös oman työnantajan puolesta. Näin henkilöstö jakautuu joissain tapauksissa ydin- ja laitahenkilöstöön myös vuokratyöyrityksen sisällä, vaikka aiemmassa tutkimuksessa on nostettu esiin tämä jakautumisen ongelma nimenomaan käyttäjäyrityksissä (esim. Tanskanen 2012).

Vuokratyöyritysten sisäiseen henkilökuntaan kohdistuvaa vastuuta toteutetaan henkilöstön kehittämisellä ja sitouttamisella vuokratyöyrityksen toimintaan ja alan kehittämiseen yleensä. Henkilöstön koulutukseen panostetaan ja mahdollistetaan näin myös uralla eteneminen. Myös Sniderin ym. (2003, 181) tutkimuksessa ilmenee, että yritykset kiinnittävät sosiaalisen vastuun osalta huomiota erityisesti työntekijöiden kehittämiseen. Vuokratyöntekijöiden kohdalla yritykset kertovat panostavansa työntekijöiden perehdyttämiseen, mentorointiin ja uralla etenemiseen. Vuokratyöpaikkaa ei tuoda esiin pysyvänä työpaikkana vaan on nimenomaan ponnahduslautana uralla etenemiseen ja työkokemuksen kartuttamiseen.

”Vuokratyö sopii silloin, kun haluat työskennellä oman elämäsi ehdoilla tai kartuttaa kokemusta ja ammattitaitoa erilaisissa yrityksissä.” Opteam

”To keep our associates’ satisfaction high, we offer interesting jobs and conditions through consecutive assignments, attractive wages and training modules that improve their skills and qualifications.” Adecco

Vuokratyöyritysten määrä on kasvanut. Sen myötä myös yhä useammat vuokratyöyritykset kilpailevat ammattitaitoisesta vuokratyövoimasta (Liu, Wu & Hu 2010). Ammattitaitoiset työntekijät ovat vuokratyöyritysten kauppatavara ja kilpailuetu, joten yritysten on tärkeää pitää kiinni hyvistä työntekijöistä. Vuokratyöhön on julkisessa keskustelussa ja akateemisissa tutkimuksissakin liitetty työelämän laatuun liittyviä kysymyksiä, esimerkiksi työehtoihin liittyen. On esitetty, että ne ovat vuokratyöntekijöillä huonommat kuin esimerkiksi normaalissa palkkatyösuhteessa olevilla. (Esim. Forde & Slater 2005; Tanskanen 2012; Viitala ym. 2006.) Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on kiinnittänyt huomiota myös näiden epäkohtien poistamiseen tai lieventämiseen, kiinnittämällä huomioita niihin sopimusehtoihin, joita vuokratyöyritysten ja käyttäjäyritysten välille solmitaan. Vuokratyöalan yleisissä sopimusehdoissa, jotka liitetään aina asiakassopimukseen, löytyy määräykset henkilöstövuokrausprosessin kulusta, sopimusosapuolten velvollisuuksista, tehdyn sopimuksen voimassaoloajasta ja sen päättymisestä, sopimusta koskevien reklamaatioiden tekemisestä sekä vahingonkorvauksesta. Sopimusehdoista voidaan kuitenkin poiketa sopimalla niistä kirjallisesti vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille tehdyssä asiakassopimuksessa. (HPL YSE 2014.)

”Toimialalla noudatetaan yleisiä työehtoja ja säännöksiä. Vuokratyö on hyväksyttyä työtä siinä missä mikä tahansa muukin työnteko –sitä voi tehdä ja teettää hyvällä mielellä.” Opteam

Vuokratyöntekijöiden potentiaalin kehittämiseen myös panostetaan, jotta he voivat saada hyviä työtehtäviä. Samalla vuokratyöyrittäminen kuitenkin varmistaa, että sen tarjoama työvoima on ammattitaitoista. Vuokratyöntekijöitä koulutetaan yleensä sen mukaan, minkälaisia ammatillaisia käyttäjäyritykset milloinkin tarvitsevat. Tanskanen on esittänyt, että vuokratyöntekijät jäävät usein käyttäjäyritysten tarjoaman ammatillisen koulutuksen ulkopuolelle (Tanskanen 2012, 34–36), mutta vuokratyöyritykset lupaavat internetsivuilla itse kouluttaa vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöyritykset myös kertovat palkitsevansa työntekijöitä hyvistä suorituksista. Tämä toimii keinona sitouttaa henkilökuntaa yritykseen. Aiemmassa vuokratyötutkimuksessa (esim. Siponen & Miettinen 2012) on todettu, että vuokratyöntekijät sitoutuvat enemmän käyttäjäyritykseen kuin varsinaiseen työnantajaansa. Siksi olisikin tärkeää, että vuokratyöyritykset keksisivät keinoja vuokratyöntekijöiden sitouttamiseen. Työnantajan tavoitteisiin sitoutuneet työntekijät ovat työnantajalle nimittäin tärkeä keino rakentaa myönteistä yrityskuvaa (Kujala & Kuvaja 2002, 90). Vuokratyöntekijä on käyttäjäyrityksessä nimenomaan edustamassa itsensä lisäksi myös työnantajaansa.

”Tieto on meidän alallamme kilpailuetu, minkä vuoksi panostamme koulutukseen, kehitykseen sekä hyvään johtamiseen” Academic Work

”Henkilöstön kehittäminen ja työllistäminen muodostavat sosiaalisen vastuun peruspilarin -- ” ManpowerGroup

”Palkitsemme hyviä työntekijöitä sekä taloudellisesti että yhteisöllisesti. Motivoitunut ja tyytyväinen työntekijä tuottaa parasta arvoa niin työn teettäjälle kuin itselleenkin” Citywork

Vuokratyöyritykset tuovat internetsivuillaan esiin työhyvinvoinnin ja turvallisen työympäristön tärkeyden. Nämä liittyvät nimenomaan sosiaalisen vastuun kantamiseen. Vuokratyöyritykset kertovat haluavansa panostaa työntekijöidensä terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen, sillä työntekijöiden tyytyväisyys on yritysten menestymisen avain. Erityisesti yritykset nostavat esiin työolojen ja työympäristöjen turvallisuuden, joiden parantamisessa tuetaan myös käyttäjäyrityksiä. Tämän lisäksi panostetaan työhyvinvointiin ja kehoitetaan työntekijöitä pitämään huolta työkyvystään. Työtyytyväisyyttä mitataan erilaisilla henkilöstölle tehtävillä kyselyillä. SOL Palveluilla on myös SOL Life -niminen työhyvinvointiohjelma.

”Työhyvinvointi, työturvallisuus ja työtyytyväisyyden lisääminen ovat meille erittäin tärkeitä.” Personalhuset Staffing Group

”SOL panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin ja tästä kertovat myös työtyytyväisyyskyselyn tulokset. Seuraamme jatkuvasti koko henkilöstöämme palveluasennetta ja työssä viihtymistä Ilopuntari-kyselyllä.” SOL

Vuokratyöyritykset korostavat internetsivuillaan, että heidän rekrytointinsa on aina reilua ja ammattitaitoista. Rekrytointiprosessissa ei suosita ketään, vaan hakijoihin suhtaudutaan objektiivisesti ja reilusti. Valintaan vaikuttavat vain ne seikat, jotka hakija ansioluettelossaan tai hakemuksessaan esittää. Vuokratyöyritykset eivät siis syrji mitään ihmisryhmiä työllistäessään vaan panostavat erityisesti työvoiman monimuotoisuuteen ja erilaisuuteen. Vuokratyöyrityksistä neljä kertoo kuuluvansa myös Monimuotoisuusverkostoon, jonka tarkoituksena on luoda pysyvä toimintamalli suomalaisten yritysten ja muiden työyhteisöjen monimuotoisuuden johtamisen edistämiseksi. Monimuotoisuusverkostoon voivat liittyä kaikki ne yritykset ja yhteisöt, jotka allekirjoittavat monimuotoisuussitoumuksen ja haluavat olla kehittämässä monimuotoisuutta omassa organisaatiossaan, jakaa eteenpäin tietoa monimuotoisuutta edistävästä parhaista käytännöistä sekä olla mukana rakentamassa Suomeen entistä innovatiivisempia, viihtyisämpiä ja tehokkaampia työyhteisöjä. (www.fibsry.fi/fi/monimuotoisuusverkosto.) Sniderin ym. (2003, 181) tutkimuksessa tuodaan esiin, että yritykset keskustelevalt sosiaalisen vastuun osalla nimenomaan työntekijöiden erilaisuuden tärkeydestä. Tällä puheella houkutellaan eri taustoista tulevia työntekijöitä, korostetaan eettistä ja syrjimätöntä toimintaa, ja toisaalta yritetään säilyttää jo olemassa olevat työntekijät yrityksen palkkalistoilla.

”Toimintaamme ohjaa yhteiskuntavastuu ja olemme aloitteellisia toimijoita oikeudenmukaisuuden ja monimuotoisuuden puolesta.” Opteam

Vuokratyöyritysten toiminta on internetsivuilla aktiivista. Vuokratöitä hakevat esimerkiksi täyttävät sivuilla hakulomakkeita avoimiin työpaikkoihin. Lisäksi yrityksillä on yleensä työntekijöille suunnatut suljetut sivustot, esimerkiksi työtuntien kirjaamista tai työsopimusten sähköistä allekirjoitusta varten. Vuokratyöyritykset siis käsittelevät päivittäin paljon henkilötietoja. Henkilöstöpalvelualalle onkin laadittu henkilötietojen käsittelyn käytännesäännöt, joiden lainmukaisuuden Tietosuojavaltuutettu on tarkastanut. Vuokratyöyritykset tuovat esiin myös vastuullista toimintaansa työnhakijoiden ja työntekijöiden tietojen käsittelyssä. Tämä on tärkeää ihmisten yksityisyyden suojaamiseksi.

Sosiaalisen vastuun kantamiseen voidaan liittää myös hyväntekeväisyys tai vapaaehtoistoiminta. Tarkemmin määriteltynä tämä vastuun alue liittyy Carrollin (1991) yhteiskuntavastuun

jäsennykseen, jonka korkein taso on filantrooppinen eli vapaaehtoinen vastuu. Tämä vastuun muoto voi ilmetä yrityksen toiminnassa esimerkiksi lahjoituksina tai sponsoriyhteistyönä. Se, mihin yritykset kohdistavat vapaaehtoisen vastuun, riippuu yrityksen toimintastrategiasta sekä eettisistä periaatteista (Uimonen 2006). Vuokratyöyritysten hyväntekeväisyys kohdistuu ennen kaikkea nuoriin ja heidän työllistymisen ja koulutuksen edistämiseen, mikä mukailee myös muiden vastuun osa-alueiden teemoja. Lovio ja Niskala (2004, 220) kuitenkin huomauttavat, ettei hyväntekeväisyyttä voi pitää varsinaisesti yhteiskuntavastuun viestintänä, koska sen kautta yritysten ei pitäisi odottaa saavuttavansa kaupallista hyötyä. Käytännössä hyväntekeväisyys voi kuitenkin hienovaraisesti olla osa yrityksen maineenhallintaa tai yrityksen julkiskuvaan vaikuttamista. Vuokratyöyritykselle tällainen yhteiseen hyvään osallistuminen on keino vaikuttaa vuokratyön maineeseen ja korostaa vastuullista toimijuutta yhteiskunnassa.

Vuokratyöyritykset ovat aktiivisia hyväntekeväisyyteen liittyvissä asioissa, sillä internetsivuilta ja vastuuraporteista löytyy mainintoja hyväntekeväisyyden harjoittamisesta. Academic Workin sivuilla ei ole erillistä vastuullisuusosiota, mutta heiltä löytyy erillinen alasivu aiheelle hyväntekeväisyys. Academic Work on vuodesta 2004 tehnyt yhteistyötä hyväntekeväisyysjärjestö Response Networkin kanssa Sambiassa ja ollut siten auttamassa kyläyhteisöjen lapsia saamaan koulutusta. Vuosien aikana yrityksen tuella on rakennettu 44 koulua, ja 6 700 lasta on saanut mahdollisuuden oppia lukemaan ja kirjoittamaan. Response Network toimittaa avustettavalle alueelle materiaalit ja työvälineet sekä opastaa kyläläisiä rakentamaan toimivia kyläyhteisöjä koulujen ympärille. Academic Work kertoo olevansa suurin yksityinen lahjoittaja, ja sen lahjoitus järjestölle on joka vuosi prosentti liikevoitosta. Hyväntekeväisyyteen panostaminen voidaan nähdä myös keinona houkutella ja sitouttaa työntekijöitä, koska yleisesti ihmiset haluavat kuulua yhteisöön, joka tekee hyvää (Carroll & Buchholtz 2015, 464). Academic Work on myös ottanut henkilöstönsä mukaan hyväntekeväisyyteen niin, että työntekijöillä on mahdollisuus tukea Kubala Girls-hyväntekeväisyshanketta lahjoittamalla yhden prosentin omasta kuukausipalkastaan hankkeen tukemiseksi. Hankkeen tarkoituksena on luoda parempaa tulevaisuutta heitteille jätetyille tytöille. Academic Work yrittää myös saada kaikki ihmiset mukaan hyväntekeväisyyteen yhden prosentin periaatetta noudattaen. Academic Workin hyväntekeväisyyden kohteena on yleisesti koulutuksen tukeminen, joten se sopii myös vuokratyöyritysten korostamaan koulutuksen ja työn merkittävyyteen ihmisen elämässä.

"Yksi prosentti ei ole kovin suuri uhraus, mutta kun siihen yhdistetään muiden panos, merkitys kasvaa suureksi. Academic Work lahjoittaa yhden prosentin voitoistaan hyväntekeväisyyteen – tee sinä samoin!" Academic Work

VMP Group on ollut mukana hyväntekeväisyysprojektissa Tansaniassa Mwikan kylässä. VMP Group rahoitti siellä paikallisin voimin rakennettua vierastaloa, jonka tarkoitus on tarjota töitä ja tuoda tuloja paikallisille ihmisille, erityisesti naisille. Yritys haluaa tukea paikallisten naisten työssäkäyntiä, sillä se on Tansaniassa vielä harvinaista. Näin VMP Groupin työllistämiseen liittyviä tavoitteita yritetään toteuttaa myös Tansaniassa. SOL taas kertoo aloittaneensa yhteistyön itsenäisen ja voittoa tavoittelemattoman Naisten Pankki vapaaehtoisuhteisön kanssa, joka kerää lahjoituksia kehitysmaiden naisten yrittäjyyden ja toimeentulon kehittämiseksi, kestävän kehityksen periaatteita noudattaen. SOL on myös tukemassa vuosittain Suomen Lastentautien tutkimussäätiötä. Adeccolla taas on maailmanlaajuinen urheilualoite Win4Youth, jonka tarkoituksena on kerätä rahaa nuorten säätiöihin noudattaen Adecon keskeisiä arvoja. Ideana on, että kaikki Adecon kollegat, kumppanit ja asiakkaat osallistuvat Win4Youth-tapahtumiin, ja Adecco konserni lahjoittaa liikunnalla kerättyjen kilometrien mukaan rahat valittuihin nuorisohankkeisiin. Jokainen voi myös osallistua hankkeeseen tekemällä lahjoituksen Adecon sivujen kautta. Adecco ohjaa lahjoitukset valitsemilleen säätiöille, joita tänä vuonna on kahdeksan. Säätiöistä yksikään ei ole kuitenkaan tällä hetkellä Suomessa.

Hyväntekeväisyyden harjoittaminen kuuluu vastuujaoittelussa sosiaaliseen vastuuseen, mutta se on ongelmallista siinä mielessä, että konteksti vaikuttaa siihen, mitä hyväntekeväisyyden nimissä tehdään. Se, mikä esimerkiksi Suomessa hoidetaan hyvinvointivaltion nimissä, riippuu toisessa maassa yritysten lahjoituksista (esim. Uimonen 2006, 44). Varsinainen hyväntekeväisyys ei olekaan ollut suomalaiselle perinteelle ominaista varsinkaan kotimaassa, mutta piirteitä näistä amerikkalaisiksi miellettyistä toimintatavoista on alkanut tulla myös Suomeen (Kujala & Kuvaja 2002, 126). Tähän on vaikuttanut esimerkiksi monikansallisten yhtiöiden siirtyminen Suomen markkinoille. Vastuullisuutta osoitetaan myös Suomessa nykyisin lahjoittamalla rahaa hyväntekeväisyysjärjestöille, tukemalla tutkimusta sekä sponsoroimalla kulttuuritapahtumia ja urheilua (Kujala & Kuvaja 2002, 126). Tämä näkyy myös vuokratyöyritysten toiminnassa, kun tarkastellaan yritysten viestintää internetsivuilla. Huomionarvoista vuokratyöyritysten hyväntekeväisyyskohteissa kuitenkin on, etteivät ne kohdistu suomalaisten lähiyhteisöjen tukemiseen.

6.2.3 Ympäristövastuu

Ympäristövastuun huomioiminen yritystoiminnassa tarkoittaa sitä, että yritys käyttää sekä raaka-aineita että energiaa säästeliäästi ja pyrkii toiminnassaan minimoimaan syntyvien päästöjen ja jätteiden määrää (Rohweder, 2004). Ympäristövastuu on kaikkein vähiten esiin nostettu vastuualue vuokratyöyritysten internetsivulla. Ympäristövastuuseen viitataan vain raporteissa tai internetsivujen vastuullisuus-osioissa, ei muissa internetsivuosioissa. Yritykset ovat yleisesti kuitenkin joutuneet ottamaan ympäristönäkökulman huomioon toiminnassaan, sillä esimerkiksi kuluttajat ja kansalaisjärjestöt ovat alkaneet vaatia yrityksiltä toimia ympäristön suojelemiseksi.

Vuokratyöalalla, jonka liiketoimintaa on henkilöstöpalvelujen tuottaminen, ympäristöasiat eivät konkretisoidu samalla tavalla kuin esimerkiksi teollisuudessa toimivan yrityksen. Ympäristöosaamisen esilletuonti on kuitenkin osa yrityksen imagon rakentamista (Könnölä & Rinne 2001, 69). Ympäristövastuuviestinnän tarkoituksena onkin kertoa sidosryhmille ja yleisölle, että yritys tiedostaa ja ottaa huomioon toimintansa ympäristövaikutukset. Jokaisen yrityksen toiminnalla on alasta riippumatta vaikutuksia ympäristöön. Sen ovat tiedostaneet myös vuokratyöyritykset.

“Even office-based businesses have an opportunity and responsibility to reduce their environmental impact - -” ManpowerGroup

Lainsäädäntö nostetaan esiin myös ympäristövastuun alueella. Yritykset ilmoittavat toimivansa ajantasaisen ympäristölainsäädännön mukaan. Tämä vastaa Carrollin (1991) oikeudellisen vastuun aluetta ja määrittää sen minitason, jota yrityksen tulee ympäristötoimissaan toteuttaa. Voidaan kuitenkin todeta, ettei myöskään ympäristövastuun osalta lain noudattamista tarvitsisi erikseen mainita, vaan sen noudattamista voisi pitää itsestään selvyytenä. Könnölä ja Rinne (2001, 69–70) myös huomauttavat, ettei yritysten kannata suojella ympäristöä vain siksi, että laki niin määrää. Ympäristöä säästävät investoinnit johtavat lopulta usein taloudellisiin säästöihin ja tehokkaaseen toimintaan energian käytön ja resurssien tehostamisen kautta.

“--the countries and territories where we operate the local environmental regulations and laws will be regarded as the minimum standard for our environmental performance.” Adecco

“VMP Group on lisäksi sitoutunut noudattamaan ympäristölainsäädäntöä.”
VMP Group

Ympäristöasioiden huomioimisen parantamiseksi vuokratyöyritykset kertovat pyrkivänsä vaikuttamaan myös sidosryhmiensä ympäristökäyttäytymiseen. Internetsivuilla tuodaan esille, että oman vastuullisen ympäristökäyttäytymisen lisäksi, yritys pyrkii viestittämään ympäristövastuun kantamisesta myös henkilökunnalle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Vuokratyöyritykset myös haluavat tukea sidosryhmiensä ympäristötietoisuuden lisäämistä. Sidosryhmille on laadittu tästä syystä erillisiä ohjeistuksia ympäristövastuun toteuttamiseksi. Lisäksi esimerkiksi yhteistyökumppaneita valitessa yritykset kertovat ottavansa huomioon sen, kuinka yhteistyökumppani hoitaa ympäristöasioitaan.

"SOLin ympäristöpolitiikassa on määritetty toimialoille ympäristötavoitteet ja -päämäärät. Ne ohjaavat henkilöstöämme toimimaan ympäristön kuormitusta vähentävästi." SOL

"Kerromme viestinnässämme VMP:n ympäristöarvoista. Tavoitteemme on, että oman henkilöstön myönteinen suhtautuminen ympäristönsuojeluun välittyy myös työntekijä- ja yritysasiakkaillemme." VMP Group

Ympäristövastuun kantamista konkretisoitiin internetsivuilla erilaisten ympäristöohjelmien tai ympäristöjärjestelmien noudattamisella. Erilaisilla ympäristöohjelmilla ja -järjestelmillä on tärkeä merkitys yrityksille siinä mielessä, että niiden avulla yritys saa myös vastuupuheelleen sisältöä. Samalla yrityksen on helppo kertoa lukijoille, miten vastuullisuus käytännön arjessa merkitsee. Ympäristövastuu ei näin jää vain maininnaksi. Erilaiset ympäristöohjelmat ja -järjestelmät kertovat myös siitä, että ympäristövastuu on ehkä pisimmälle edennyt vastuullisuuden muoto. Siten sen toteuttamiseksi on saatu jo rakennettua erilaisia ohjelmia. Kansainvälisissä raporteissa Adecco ja Proffice mainitsevat myös saaneensa ympäristösertifikaatin, mutta sertifiointi ei ole voimassa Suomessa.

"ManpowerGroup Oy:n Suomen pääkonttorin ympäristöohjelma on rakennettu WWF:n Green Office-järjestelmän mukaisesti." ManpowerGroup

"-- we published Environmental Guidelines which build on and replace our 2007 Environmental policy." Adecco

Ympäristöohjelmien avulla myös ympäristötietoisuutta jalkautetaan omalle henkilökunnalle toimintaohjeistuksina. Ympäristövaikutusten minimoinnissa vastuuta siirretään paljon yrityksen oman talon työntekijöille ja toisaalta myös vuokratyöntekijöille, joiden mukana ympäristötietoisuuden pitäisi siirtyä käyttäjäyrityksiin. Yritykset kertovat internetsivuilla vähentävänsä ympäristökuormitusta muun muassa vähentämällä paperin käyttöä, käyttämällä

sähköisiä järjestelmiä ja dokumentteja, vähentämällä energian kulutusta, kierrättämällä ja matkustamalla työmatkoja julkisille liikennevälineillä. Näin konkreettisesti ei yhteiskuntavastuun toteuttamista esitelty sosiaalisen tai taloudellisen vastuun kohdalla.

7 TULOSEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkielmassa vuokratyötä lähestyttiin uudesta näkökulmasta, sillä vuokratyön tarkastelu liitettiin yhteiskuntavastuuseen. Vuokratyön tai vuokratyöyritysten vastuullisuutta ei aiemmin ole paljoa tutkittu. Tutkielman tarkoituksena olikin tuoda vuokratyön tarkasteluun uusi näkökulma sekä laajentaa yritysten yhteiskuntavastuun tutkimusta myös vuokratyöalaa. Tutkielma on siis myös esimerkinomainen katsaus yhden alan yhteiskuntavastuuseen ja sen viestintään. Tutkielman tavoitteena oli selvittää vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuun ilmenemistä yritysten internetsivuilla. Mitä vuokratyöyritykset siis kertovat vastuullisuudestaan, mihin sidosryhmiin vastuu kohdistuu, ja mitä sisältöjä vastuun eri osat saavat. Tutkielman aineiston muodostivat sekä yritysten internetsivut että neljä vastuullisuusraporttia. Nämä ovat aineistomuotoina suunnattu eri kohderyhmille. Viestin muoto ja sisältö puhuttelevat eri sidosryhmiä eri tavoin. Tutkielman analyysimetodina käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, jonka avulla aineisto järjestettiin uuteen muotoon. Vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuuta tarkasteltiin taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun kehikossa, sulkematta kuitenkaan muita mahdollisia vastuun osa-alueita analyysin ulkopuolelle. Tuomi ja Sarajärvi (2009) korostavat, että vasta johtopäätökset ovat sisällönanalyysin lopullinen tavoite. Tässä kappaleessa vedetään siis yhteen tutkielman keskeiset tulokset ja johtopäätökset.

Vuokratyö on myös edelleen marginaalinen työnteon muoto suomalaisessa yhteiskunnassa. Näyttää kuitenkin siltä, että sen vakiintumisesta osaksi suomalaisia työmarkkinoita on merkkejä, sillä vuokratyöntekijöiden määrä on jo useamman vuoden pysynyt samalla tasolla, talouden heilahteluista huolimatta. Tästä syystä vuokratyöyritysten tulisi kiinnittää huomiota siihen, että myös vuokratyö olisi kestävä työnteon muoto ja työntekijöiden kohtelu olisi asianmukaista. Vuokratyön tutkimisen haaste liittyy siihen, että kokonaiskuvan saamiseksi olisi tarkasteltava kolmen osapuolen eli vuokratyöyrityksen, käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän näkökulmia. Ei tule myöskään unohtaa työmarkkinoiden näkökulmaa. Tässä tutkielmassa vuokratyötä tutkittiin vuokratyöyritysten näkökulmasta, sillä heillä on vuokratyöntekijän virallisena työnantajana valtaa

vaikuttaa siihen, millaiseksi vuokratyö työnteon muotona muodostuu. Vuokratyöyritysten itsensä antama kuva vuokratyön vastuullisuudesta oli siis tutkielmassa keskeinen.

Tutkielman keskeisenä tuloksena voidaan sanoa, että vuokratyöyritykset kyllä kertoivat internetsivuilla toimivansa vastuullisesti, mutta yhteiskuntavastuun esittäminen ei silti ollut sivuilla kovinkaan jäsentynyttä. Lisäksi sivuilla korostettiin toiminnan vastuullisuutta, mutta ei silti tarkennettu, mitä vastuullisuus lopulta yritysten käytännön toiminnassa tarkoittaa. Vuokratyöyritykset eivät siis ole tunnistanee mahdollisuutta integroida vastuupuheesta yhtenäistä aluetta internetsivuilleen ja käyttää sitä kilpailutekijänä tai maineenhallinnan keinona. Kun tutkittiin 18 vuokratyöyrityksen sivuja, vain 5 yrityksen sivuilta löytyi erillinen yhteiskuntavastuu-alasivu tai sitä vastaava alasivu. Lisäksi vain SOL Palvelut Oy:ltä löytyi suomenkielinen vastuullisuusraportti. Kolmelta kansainväliseltä yritykseltä löytyi yhteiskuntavastuuraportointiin tarkoitettu, englanninkielinen julkaisu. Näitä yrityksiä olivat ManpowerGroup, Adecco ja Proffice. Julkaisut löytyivät yritysten kansainvälisiltä sivuilta. Ne eivät täten olleet sisällöltään kokonaan suomalaisen toimintaympäristöön sopivia. Niiden yritysten internetsivuilla ja raporteissa, joista yhteiskuntavastuuosio löytyi, ilmeni kuitenkin, että yhteiskuntavastuu oli jaoteltu taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen. Tämä kertoo siitä, että näissä yrityksissä on omaksuttu yhteiskuntavastuuteorian kolmen pilarin malli.

Tutkielmassa tehty yhteiskuntavastuun jaottelu kolmeen vastuun osa-alueeseen ei kuitenkaan sopinut täydellisesti aineiston analyysiin, sillä yritykset toivat esiin myös lakiin perustuvaa oikeudellista vastuutaan. Vuokratyöyritykset kertoivat noudattavansa lain määrittämiä työnantajavelvoitteita ja olevansa siten yhtä hyviä työnantajia, kuin mitkä muut yritykset tahansa. Oikeudellinen vastuu perustuu Carrollin (1991) määrittelemään yhteiskuntavastuujaotteluun tietyn moraalisen sääntelyn pohjalta. Oikeudellinen vastuu merkitsee yrityksen toiminnassa sitä, että se noudattaa yhteiskunnan pelisääntöjä, jotka perustuvat oikeudelliseen sääntelyyn. Lain noudattaminen on yrityksille vähimmäisvaatimus, jota ilman yritys ei voi kantaa vastuutaan. Lakiin vetoaminen on vastuupuheessa mielenkiintoista, sillä lakia tulee noudattaa muutenkin kuin pelkkä vastuullisuus mielessä. Toisaalta lakiin viittaaminen todentaa sen, että vuokratyöyrityksillä on vielä paljon tekemistä yhteiskuntavastuun kantamisessa ja tärkeiden ymmärtämisessä liiketoiminnan menestymisen kannalta. Vuokratyöyritysten sivuilta tekemäni havainnot kuitenkin mukailevat Vuontisjärven (2006) tekemää tutkimushavaintoa siitä, että Suomessa yritysten vastuuta säätelevät pitkälti juuri lait ja ammattiyhdistykset.

Vuokratyöyritysten internetsivuilla esiintuoman yhteiskuntavastuullisuuden yhteenvetona voidaan todeta, että yritykset toivat eniten esiin sosiaalista vastuutaan. Toiseksi suurin vastuualue oli taloudellinen vastuu. Vähiten vuokratyöyritykset kertoivat ympäristövastuustaan. Tosin vaikka ympäristövastuusta kerrottiin sivuilla vähiten, voi sen osalta positiiviseksi asiaksi sanoa sen, että vuokratyöyritykset konkretisoivat ympäristövastuullisen toimintansa elementtejä. Konkretisointi kertoo siitä, että ympäristövastuun kantamisella on yhteiskuntavastuussa pidemmät perinteet kuin esimerkiksi sosiaalisella vastuulla. Näin ympäristövastuun kantaminen on osoitettavissa jo käytännön toimilla.

Vuokratyöyritysten sosiaalinen vastuu kohdistui internetsivuilla ennen kaikkea vuokratyöyritysten henkilökuntaan, sekä talon sisäisiin työntekijöihin että vuokratyöntekijöihin. Vuokratyöyritykset kertoivat panostavansa työntekijöiden perehdyttämiseen, mentorointiin ja uralla etenemiseen. Tämä korostaa vuokratyöyritysten esittämää ajatusta siitä, että vuokratyö on ponnahduslauta uralla etenemiseen ja työkokemuksen kartuttamiseen. Vuokratyötä ei tuoda esiin loppuelämän työpaikkana. Havainto tukee Lähtenmäen (2013) tutkimustuloksia, joissa vuokratyö käsitteellistetään ennen kaikkea tapana päästä työmarkkinoille. Osa vuokratyöyrityksissä teki vielä eroa vuokratyöntekijöiden ja yritysten sisäisten työntekijöiden välille, vaikka kummatkin ovat työsuhteessa juuri vuokratyöyritykseen. Erontekoa selittää se, että talon sisäisiltä työntekijöiltä odotetaan panosta vuokratyöalan kehittämiseen, mutta vuokratyöntekijät taas työskentelevät käyttäjäyrityksissä ja saattavat vaihtua nopeasti. Toki myös vuokratyöntekijät edistävät alan kehitystä tekemällä työnsä hyvin. Käyttäjäyritykset eivät käytä vuokratyöyritysten palveluita, jos näiden tarjoamat vuokratyöntekijät eivät tee työtään kunnolla, tai ainakin he saattavat vaihtaa vuokratyöyritystä. Vuokratyöyritys on myös vastuussa työnantajavelvoitteiden noudattamisesta, vaikka vuokratyöntekijä tekee työtä käyttäjäyrityksessä. Vuokratyöyritys ei siis ole päivittäin valvomassa sitä, miten työntekijää kohdellaan tai minkälaiset työskentelyolosuhteet hänellä on. Siinä mielessä vuokratyöyritysten on valittava myös asiakkaansa vastuullisesti. Vuokratyöyritys on taas vastuussa käyttäjäyritykselle siitä, että se toimittaa käyttäjäyritykselle ammattitaitoista työvoimaa ja kantaa näin niin sanotun tuotelupauksen. Kuvio on siis monimutkainen, ja vastuut näyttäytyvät hyvin erilailla valitusta näkökulmasta riippuen.

Sosiaalisen vastuun alla tuotiin myös esiin vuokratyöyritysten panostaminen hyväntekeväisyyteen ja yhteisöllisiin projekteihin. Tämä on yritysten vapaaehtoista vastuuta, jonka tarkoituksena on

hyvinvoinnin ja ihmiselämän laadun edistäminen (Carroll 1991; Carroll & Buchholtz 2015, 35–37). Hyväntekeväisyys voidaan kuitenkin nähdä vastuullisuudesta erillisenä asiana. Vastuullinen liiketoiminta edustaa yrityksen strategisia tavoitteita tukevaa vastuullisuutta. Hyväntekeväisyys taas on sellaista toimintaa, jonka ei odoteta tuottavan lahjoittajalleen sen enempää aineellista kuin aineetontakaan hyötyä. (Juholin 2004, 36.) Näkisin, että hyväntekeväisyyden harjoittaminen liittyy vuokratyöyritysten maineen hallintaan ja sen parantamiseen, ja siksi se on niin paljon esillä vuokratyöyritysten internetsivuilla. Hyväntekeväisyyden harjoittaminen osoittaa myös sen, että ainakin Suomessa toimivat vuokratyöyritykset ovat alkaneet harjoittamaan hyväntekeväisyyttä, eikä se enää ole vain amerikkalaiseen perinteeseen kuuluva asia (vrt. Kujala & Kuvaja 2002). Tähän on varmasti vaikuttanut kansainvälisten yritysten näyttämä esimerkki.

Vuokratyöyritysten taloudellinen vastuu taas liittyi hyvin vahvasti siihen, että yritykset näkevät olevansa tärkeä ja keskeinen työllistäjä sekä työvoimapoliittinen toimija suomalaisessa yhteiskunnassa. Vuokratyön merkitystä työpaikkojen luonnissa korostettiin, sillä vuokratyön puolesta puhuttiin niin, että ilman sitä monia työpaikkoja ei olisi lainkaan. Kysymys kuuluukin, riittääkö pelkkä työllistäminen vastuulliseksi toiminnaksi, jos vuokratyö sisältää eettisiä ongelmia esimerkiksi työntekijän kannalta. Yritykset nostivat tärkeäksi vuokratyön kohderyhmäksi nuoret, ulkomaalaiset ja henkilöt, joiden on vaikea syystä tai toisesta työllistyä. Vuokratyöyritykset kertoivatkin olevansa näille kohderyhmille astinlauta työelämään. Vuokratyöyritykset ovat myös mukana eri kohderyhmien työllistämistä helpottavissa ohjelmissa. Luokittelemalla itsensä tärkeäksi erityisryhmien työllistäjäksi, vuokratyöyritykset oikeuttavat vuokratyön käyttämisen osana työmarkkinoita. Vuokratyö luonnollistetaan näin yhdeksi työelämän normaaliksi, joka tarjoaa palvelua juuri hankalassa asemassa oleville. Hankalassa asemassa olevien työllistämiseen liittyy kuitenkin iso vastuu. Niiltä, joiden työmarkkina-asema on jo valmiiksi heikko, on myös kaikkein helpointa riistää lisää.

Tutkielmassa tarkasteltiin myös vuokratyöyritysten sidosryhmiä. Vuokratyöyritysten internetsivuilla nostettiin esiin useita eri sidosryhmiä, joihin yritysten vastuu kohdistuu. Näitä olivat omistajat, asiakkaat, yrityksen sisäiset työntekijät ja vuokratyöntekijät, mahdolliset tulevat työntekijät, julkinen valta, ammattijärjestöt- ja liitot, yhteistyökumppanit ja kilpailijat. Eri sidosryhmien tärkeys vuokratyöyritysten toiminnalle on siis tiedostettu. Takalan (1985; 1987) yritysideoista käsin tarkasteltuna, vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuun voi sanoa olevan sidosryhmälähtöistä. Vuokratyöyritykset ottavat toiminnassaan huomioon myös sidosryhmiensä

vaatimukset. Mielenkiintoinen piirre vastuupuheessa oli, että vuokratyöyritykset rakentavat internetsivuilla eroa myös kilpailijoihinsa. Toisaalta korostetaan alan yhtenäisyyttä auktorisoinnilla ja alan käytännesäännöillä, mutta samaan aikaan todetaan, että sääntöjä toteuttavat vain ne alan toimijat, jotka ovat erikseen näihin sitoutuneet. Alan kiristynyt kilpailu tarkoittaakin vuokratyöyrityksille sitä, että heidän tulee pyrkiä miettimään, mitä lisäarvoa juuri heidän tarjoamansa palvelu asiakkaalle tuottaa. Lisäarvon tuottaminen on yksi niistä tekijöistä, joilla yritys pyrkii erottautumaan kilpailijoistaan (Kujala & Kuvaja 2002, 94). Näin myös kilpailijat voidaan nähdä yrityksen sidosryhmänä.

Vuokratyötutkimuksessa niin Suomessa kuin kansainvälisestikin on tuotu esiin erityisesti vuokratyön ongelmia. Ongelmia on tarkasteltu niin vuokratyöntekijän, käyttäjäyrityksen kuin vuokratyöyrityksen näkökulmista. Vuokratyöntekijöiden kohdalla on korostettu työhön liittyvää epävarmuutta, epäoikeudenmukaisuutta ja vastavuoroisuuden puutetta (esim. Forde & Slater 2005; Tanskanen 2012). Käyttäjäyritykset taas ovat olleet huolestuneita vuokratyön vaikutuksista esimerkiksi työn laatuun (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005). Vuokratyöyritysten kannalta ongelmana on nähty organisaatiositoutumiseen liittyvät ongelmat, sillä vuokratyöntekijöiden on todettu sitoutuvan enemmän käyttäjäyritykseen kuin viralliseen työnantajaansa (Van Breugel ym. 2005; Siponen & Miettinen 2012). Toisaalta 2000-luvun aikana on erityisesti julkisessa keskustelussa alettu korostaa vuokratyön hyviä puolia työntekijälle, kuten vapautta ja mahdollisuutta valita milloin työskentelee. On myös tunnustettu vuokratyön positiiviset puolet käyttäjäyrityksille, sillä vuokratyö mahdollistaa työvoiman joustavan käytön ja rekrytointiriskien ulkoistamisen (esim. Elcioglu 2010; Kauhanen 2001, 21). Yhteiskuntavastuun ja vuokratyöyritysten näkökulmat vuokratyön tarkasteluun vaikuttivat siihen, että yritysten internetsivuja tarkasteltaessa vuokratyöstä sai melko erilaisen kuvan kuin aiemmista vuokratyön epäkohtia esiin nostavista tutkimuksista. Vuokratyöyritysten sivuilla oleva puhe mukailee julkisen keskustelun esiin tuomaa vapautta, joustavuutta ja valinnan mahdollisuuksia. Vuokratyöyritykset korostavat ennen kaikkea vuokratyön helppoutta, joustavuutta ja vastuullisuutta, mistä hyötyvät niin käyttäjäyritykset, vuokratyöntekijät kuin koko suomalainen työelämä. Yritysten internetsivulla rakennettu kuva vuokratyöstä on toki positiivinen, sillä sivut ovat vuokratyöyritysten mainonta- ja markkinointivälineitä. Vuokratyöyritysten internetsivut on pääasiassa suunnattu sekä asiakkaille että vuokratyön mahdollisuutta miettiville. Vastuullisuuspuheen muoto on selkeästi markkinointiin suuntautunutta, ja sillä lukija pyritään vakuuttamaan vuokratyön hyvydestä. Tämän tutkielman näkökulmien valinta vuokratyön tarkasteluun korostaa sitä aiemmin todettua tosiasiaa, että

erilaisilla tavoilla tutkittuna voi samastakin tutkimuskohteesta saada erilaisia tai jopa päinvastaisia tulintoja ja tutkimustuloksia (Kovalainen 2010). Kun tutkittiin vuokratyöyritysten itsensä esiin tuomaa yhteiskuntavastuuta, syntyi vuokratyöstä heti hyvä kuva.

Yrityksen puhe yhteiskuntavastuusta on sen tapa reagoida ympäristön odotuksiin ja yritykseen kohdistuvaan kritiikkiin tiettyinä ajankohtana (Carroll & Buchholtz 2015, 34). Yhteiskuntavastuu onkin saanut sijaa osana suunnitelmallista ja harkitusti viestitettyä yrityskuvaa (Viitala ym. 2006, 15). Tämä näkyy myös vuokratyöyritysten internetsivuilla, sillä vuokratyöala on kärsinyt huonosta maineesta. Vuokratyö ilmestyy yleensä julkiseen keskusteluunkin vain ilmenneiden epäkohtien myötä. Huonon maineen ja vuokratyöyritysten sivuilta ilmenevän vastuupuheen välillä on suuri ero. Yritykset viestivät sivuilla vuokratyön positiivisista puolista, ja huonoon maineeseen viitattiin korkeintaan huomauttamalla, että vuokratyö ei ole sen huonompaa kuin mikään muukaan työnteon muoto. Välttääkseen maineeseensa kohdistuvia vaaroja, vastuullisesti toimiva yritys ennakoii uhkia ennalta ja muuttaa uhkat mahdollisuuksiksi (Takala 2000). Näin ovat tehneet myös vuokratyöyritykset, jotka eivät internetsivuillaan kertoneet vuokratyöhön mahdollisesti liittyvästä epävarmuudesta vaan käänsivät vuokratyön yksilölliseksi valinnaksi, jossa elämänhallinta on täysin yksilön käsissä. Samaan aikaan korostettiin vuokratyöyritysten vastuullisuutta työnantajana ja yhteiskunnallisesti tärkeänä toimijana, erityisesti työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä. Vuokratyöala on myös liittotasolla reagoinut huonoon maineeseen muun muassa vuokratyöyritysten auktorisoinnilla ja luomalla alalle yhteiset käytännesäännöt. Vuokratyöyritykset vetosivatkin vastuullisuudessaan pitkälti juuri auktorisointiin. Tarkastelun kohteena olevista 18 yrityksestä 12 oli aineiston keräämishetkellä auktorisoitu. Auktorisointi on kuitenkin maksullinen palvelu, joten siinä mielessä se ei ole vuokratyöalalla yhtenäinen vastuullisuuden todiste. Monesti vastuullisuusmaininta jäikin sivuilla vain auktorisoinnin pintapuoliseksi esittelyksi.

Tämän tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että yhteiskunnallisella keskustelulla on ollut vaikutusta tutkittavien vuokratyöyritysten yhteiskuntavastuuseen ja erityisesti sen viestimiseen. Tutkielman tutkimusasetelman avulla on toki vaikea osoittaa syy-seurausyhteyksiä. Yleisenä johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että tutkittavat vuokratyöyritykset ovat reagoineet sekä vuokratyöstä että yhteiskuntavastuusta käytyyn yhteiskunnalliseen keskusteluun nostamalla internetsivuilla esiin asioita, jotka korostavat vuokratyön vastuullisuutta. Vuokratyöyritysten vastuupuhe seuraa myös pitkälti liittotason ja kansainvälisen vuokratyöjärjestö CIETT:n esiin nostamia aihe-alueita, kuten työllistämistä, vastuullista työnantajuutta ja työllistettävien

monimuotoisuutta. Lisäksi vuokratyöyritysten vastuupuheen kohderyhmät ja aihealueet noudattelevat suomalaisia poliittisia painopisteitä, joiden tarkoituksena tällä hetkellä on yrittää osallistaa mahdollisimman monia työelämään. Erityisesti on korostettu nuorten osallistamista yhteiskuntaan muun muassa työllistämisen ja koulutuksen kautta (esim. nuorisotakuu.fi). Voidaan myös ajatella, että nuorten huomioiminen on tuottanut tulosta, sillä vuokratyöntekijöiden on todettu olevan pääsääntöisesti nuoria (esim. Sutela & Lehto 2014). Kriittisesti ajateltuna nuoret ovat vuokratyöyrityksille helppo kohderyhmä, sillä nuorilla ei yleensä ole samanlaista valinnanvaraa tehtävän työn suhteen kuin koulutetuilla ja enemmän työkokemusta omaavilla työntekijöillä. Vuokratyöalan vastuullisuuden kehittymisen kannalta nuorten ajatus- ja arvomaailmalla voi kuitenkin olla merkitystä. Nuoret edustavat y-sukupolvea, jonka edustajien on sanottu olevan erityisen arvoherkkiä. Yritysten vastuullisuus liittyy nimenomaan yrityksen arvojen toteuttamiseen. Tämän voisi ajatella johtavan siihen, että nuoret työntekijät arvioivat työnantajansa toimintaa ja odottavat siltä myös vastuullisuutta. Jos vuokratyöyritykset haluavat vaikuttaa nuoriin myös jatkossa, heidän tulisi myös entistä enemmän panostaa vastuullisiin toimintatapoihin. Tällä voi olla vaikutusta myös nuorten sitoutumisessa työntekoon ja työnantajaan. Toisaalta taloudellisesti tiukkoina aikoina työntekijöillä ei ole paras mahdollinen tilanne valita työnantajakseen vain eettisesti toimivia yrityksiä.

Suomalaisen työelämän kehittäminen on ollut valtiovallan agendalla, ja suomalaisen työelämän kehittämisstrategian visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Kehittämisstrategian kulmakivinä korostetaan innovointia ja tuottavuutta, osaavaa työvoimaa, työhyvinvointia sekä terveyttä, luottamusta ja yhteistyötä. (tyoelama2020.fi.) Nämä ovat myös niitä asioita, joita vuokratyöyritysten vastuupuheessa tuotiin esiin. Tällä hetkellä suomalainen työelämä ja talous ovat kriisissä. Yritykset irtisanovat työntekijöitä ja epävarmuus tulevista on ajalle ominaista. Yrityksen osakkeenomistajat ja yritysjohtajat odottavat liiketoiminnasta hyötyä ja tuloksia ja yhä nopeammin (Uimonen 2006, 21). Vaikeina aikoina yritysten vastuullinen toiminta kertoo yrityksen arvoista. Irtisanotaanko esimerkiksi ensimmäisenä työntekijöitä vai haetaanko säästöjä muualta. Vuokratyötä työtä tarjotaan yrityksille joustavana ratkaisuna epävarmoina aikoina. Vuokratyöntekijään ei tarvitse sitoutua, vaan vuokratyöyritys toimittaa työntekijän haluttuna päivänä ja lyhyeksikin aikaa. Täten vuokratyöllä on tällaisina aikoina tilausta. Vuokratyöyritysten määrä on 2000-luvun aikana lisääntynyt, joten alalla on kilpailua niin asiakkaista kuin ammattitaitoisista työntekijöistä. Tästä syystä myös vuokratyöyritysten tulee kiinnittää huomiota toimintaansa työnantajina. Vaikka vuokratyöntekijä

työskentelisi vuokratyössä vastentahtoisesti, hän voi kuitenkin nykyään jo valita, missä vuokratyöyrityksessä työskentelee. Työnantajan vastuullisuudella, työnantajakuvalla ja osapuolten välille syntyvällä luottamuksella on tällöin työntekijälle merkitystä.

Tässä tutkielmassa ei tarkasteltu tai otettu kantaa siihen, toteutuvatko vuokratyöyritysten esiintuomat vastuut käytännössä. Pelkästään yritysten internetsivuja tai yhteiskuntavastuuraportteja analysoimalla on vaikeaa saada kokonaiskuvaa yritysten vastuullisuuden todellisesta tasosta. Viestinnässä on helppo korostaa asioita, jotka ovat yrityksen kannalta sille suosiollisia ja jättää huomiotta ei-toivottuja asioita. Pelkkä vastuullisuuden mainitseminen internetsivuilla ei tee yrityksen toiminnasta vastuullista, ja toisaalta myöskään se, ettei yrityksen internetsivuilla puhuta vastuullisuudesta tarkoita, että yritys toimisi vastuuttomasti. Kokonaiskuvan selvittämiseksi tulisikin tutkia myös sidosryhmien kokemuksia yritysten vastuullisuudesta.

LÄHTEET

Ahonen, Guy & Hussi, Tomi & Pirinen, Helka (2010) Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010, 23–32.

Alasoini, Tuomo (2010) Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Yliopistopaino.

Alasoini, Tuomo (2012) Kohti parempaa työelämän laatua Euroopassa? Kolme Pohjoismaata ja EU15 – alue vertailussa. Työelämän tutkimus 10:2, 180–187.

Alasoini, Tuomo (2012a) Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 99–118.

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Anttiroiko, Ari-Veikko (2004) Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa Raija Järvinen (toim.) Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: Tampere University Press, 17–60.

Apiainen, Sanna (2011) Henkilöstökonsulttien kokemuksia vastuusta. Narratiivinen tutkimus konsulttien kokemasta vastuusta työssään henkilöstöpalveluyrityksessä. Turku: Turun yliopisto, Pro-gradu.

Atkinson, John (1984) Manpower Strategies for Flexible Organisations. Personnel Management. Brighton: Institute of Manpower Studies, 28–31.

Beck, Ulrich (2000) The Brave New World of Work. Cambridge: Polity Press.

Bemanningsföretagen (2011) Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011. http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=2d854ee3-a01e-49fb-8aad-3f9127a4927b&FileName=Anst_och_penetrationsgrad_2011_A.pdf. Viitattu 5.12.2014

Bowen, Howard R. (1953) Social Responsibilities of the Businessman. Iowa City: University of Iowa City.

Burchell, Jon & Cook, Joanne (2006) It's Good to Talk? Examining Attitudes Towards Corporate Social Responsibility Dialogue and Engagement Processes. Business Ethics: A European Review 15:2, 154–170.

Carroll, Archie B. (1991) The Pyramid of Corporate Social Responsibility. Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons* 34:4, 39–48.

Carroll, Archie B. (1999) Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society* 38:3, 268–295.

Carroll, Archie B. & Buchholtz, Ann (2015) *Business and Society: Ethics, Sustainability and Stakeholder Management*. Stamford: Cengage Learning. 9th edition.

CIETT (2011) Economic Report. The Agency Work Industry around the World. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf. Viitattu 14.1.2015.

CIETT (2015) Economic Report 2015 edition. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf. Viitattu 1.3.2015.

Clarkson, Max E. (1995) A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review* 20:1, 92–117.

Davis, Keith (1973) The Case for and against Business Assumption of Social Responsibilities. *The Academy of Management Journal* 16:2, 312–322.

Doogan, Kevin (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge: Polity Press.

Elcioglu, Emine F. (2010) Producing Precarity: The Temporary Staffing Agency in the Labor Market. *Qualitative Sociology* 33:2, 117–136.

Eskola, Jari (2007) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 159–183.

EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO (2001) Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä KOM 2001: 366. http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com%282001%29366_fi.pdf. Viitattu 25.1.2015.

FinUnions (2014) Yritysten yhteiskuntavastuu. http://www.finunions.org/teemat/yritysten_yhteiskuntavastuu. Viitattu 16.2.2015.

Forde, Chris & Slater, Gary (2005) Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations* 43:2, 249–271.

Forde, Chris & Slater, Gary (2006) The Nature and Experience of Agency Working in Britain. What are the Challenges for Human Resource Management? *Personnel Review* 35:2, 141–157.

Freeman R. Edward (1984) *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Massachusetts: Pitman.

Freeman, R. Edward & Wicks, Andrew C., Parmar, Bidhan (2004) Stakeholder Theory and “The Corporate Objective Revisited”. *Organization Science* 15:3, 364–369.

Friedman, Milton (1970) The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*.

Goldstein, Bruce (2006) “Merchants of Labour” in Three Centuries. Lessons from History for Reforming 21st Century Exploitation of Migrant Labour. Teoksessa Christiane Kuptsch (toim.) *Merchants of Labour*. Geneva: ILO.

Green, Francis (2006) *Demanding Work: the Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. New Jersey: Princeton University Press.

GRI (2013) G4 Sustainability Reporting Guidelines.

<https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf> . Viitattu 15.2.2015.

Halme, Minna & Joutsenvirta, Maria (2011) Yritysten vastuuviestintä. Teoksessa Maria Joutsenvirta, Minna Halme, Mikko Jalas ja Jukka Mäkinen (toim.) *Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa*. Helsinki: Gaudeamus, 251–266.

Hanikka, Kirsi & Korpela, Päivi & Mähönen, Arto & Nyman, Christer (2007) Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta. Kerava: VATES-säätiö.

Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2010) Is Finland Different? Quality of Work among Finnish and European Employees. *Research on Finnish Society* 3/2010, 29–41.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2007) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

HPL (2009) *Henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt*.

HPL (2013) *Vuokratyöntekijätutkimus 2013*. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.

HPL (2014) *Henkilöstöpalveluyritysten Liitto*.

<http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Vuokratytutkimus-2014-FINAL.pdf> . Viitattu 13.2.2015.

HPL (2014a) *Liikevaihtotiedustelu*. Henkilöstöpalvelut.

<http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimialasta/HPL-kaikki-joulukuu.pdf> . Viitattu 10.1.2015.

HPL YSE (2014) *Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot*.

http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Yleiset-sopimusehdot/YSE-ehdot-28012014_FINAL.pdf . Viitattu 10.1.2015.

Huotari, Kari & Pitkänen, Sari (2013) *Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16/2013.

Hurley, John & Storrie Donald (2002) Shifts in the Job Structure in Europe during the Great Recession. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1141en.pdf . Viitattu 15.3.2015.

Hveem, Joakim (2013) Are Temporary Work Agencies Stepping Stones into Regular Employment? IZA Journal of migration 2:21, 1–27.

Jahn, Elke J. & Bentzen Jan (2012) What Drives the Demand for Temporary Agency Workers? LABOUR 26:3, 341–355.

Jahn, Elke & Rosholm, Michael (2013): Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants? Economics Letters 118: 1, 225–228.

Jokinen, Eeva & Könönen Jukka & Venäläinen Juhana & Vähämäki Jussi (toim.) (2011) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto.

Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti (2001): Pätkätyö – askel vai este pysyvään työllisyyteen. Kansantaloudellinen aikakauskirja 97:4, 556–572.

Joyner, Brenda E. & Payne, Dinah (2002) Evolution and Implementation: a Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility. Journal of Business Ethics 41:4, 297–311.

Juholin, Elisa (2004) Cosmopolis. Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen. Keuruu: Inforviestintä.

Juholin, Elisa (2004a) For Business or the Good of All? A Finnish Approach to Corporate Social Responsibility. Corporate Governance: The international journal of business in society 4:3, 20–31.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Järvensivu Anu & Piirainen Tatu (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.

Järvinen, Raija (2004) Yhteiskuntavastuu ja etiikka. Käytännöllisiä sovellutuksia vakuutusyhtiötasolla. Teoksessa Raija Järvinen (toim.) Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: Tampere University Press, 139–156.

Kalleberg, Arne (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology 26, 341–465.

Kalleberg, Arne (2008) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review 74, 1–22.

Kallio, Tomi J. & Nurmi, Piia (2005) Vastuullinen liiketoiminta – peruskysymyksiä ja esimerkkejä. Turku: Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja.

Kalpala, Asmo (2004) Johdantopuheenvuoro. Teoksessa Raija Järvinen (toim.) Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: Tampere University Press, 13–16.

Kantola, Anu (2004) Suomea trimmaamassa – Strategiset retoriikat yrityksissä, politiikassa ja ay-liikkeessä 1980–2003. Artikkelikokoelma tutkimushankkeesta sosiaaliset innovaatiot, yhteiskunnan uudistumiskyky ja taloudellinen menestys. Helsinki: Sitra.
<http://www.sitra.fi/julkaisut/Heiskala.pdf>. Viitattu 30.9.2014.

Karake Zeina A. (1998) An Examination of the Impact of Organizational Downsizing and Discrimination Activities on Corporate Social Responsibility as Measured by a Company's Reputation Index. *Management Decision* 36:3, 206–216.

Kasvio Antti (2014) Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.

Kauhanen, Merja (2001) Temporary Agency Work in Finland. Background Document on Temporary Agency Work in Europe. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 174.

Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: Kansanterveyslaitos.

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2015) Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. *Social Indicators Research* 120:3, 783–799.

Ketola, Tarja (2005) Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teoiksi. Helsinki: Edita.

Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.

Komiteanmietintö (1980) Työvoiman vuokrausta selvittäneen toimikunnan mietintö 1980:17. Helsinki.

Kostamo, Lassi (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman_vuokraus_ja_yksityinen_tyonvalitys_Suomessa_vuonna_2008.pdf. Viitattu 25.3.2014.

Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kentät. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.

Kovalainen, Anne (2010) Työsuhteista toimeksiannoiksi? Työn teettämisen muuttuvat tavat. Teoksessa Anu Suoranta ja Anu-Hanna Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kuisma, Mika & Temmes, Armi (2011) Yritysten vastuuraportointi. Teoksessa Maria Joutsenvirta, Minna Halme, Mikko Jalas ja Mäkinen Jukka (toim.) Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Helsinki: Gaudeamus, 267–281.

Könnölä, Totti & Rinne, Pasi (2001) Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Tampere: Kauppakaari.

- Laine, Matias (2009) *A Way of Seeing Corporate Sustainability Reporting..* Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tamperensis 1486.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008): *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008.* Helsinki: Tilastokeskus.
- Liu, Chung-Tzer & Wu, Cindy & Hu, Chun-Wei (2010) *Managing Temporary Workers by Defining Temporary Work Agency Service Quality.* *Human Resource Management* 49:4, 619–646.
- Lovio, Marjut & Niskala Mikael (2004) *Yritysviestinnän keinoja.* Teoksessa Elisa Juholin *Cosmopolis. Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen.* Keuruu: Inforviestintä.
- Lyly-Yrjänäinen Maija (2013) *Työolobarometri 2012.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2013.
- Lyly-Yrjänäinen Maija (2014) *Työolobarometri 2013.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 32/2014.
- Lyly-Yrjänäinen Maija (2015) *Työolobarometri. Syksy 2014, ennakkotietoja.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 9/2015.
- Lähdesmäki, Merja (2005) *Yrityksen yhteiskuntavastuun käsite pienyrityksissä – kilpailuvaltti vai kilpailun este.* Seinäjoki: Helsingin yliopisto.
- Lähteenmäki, Liisa (2007) *Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaatteenä.* Teoksessa Anu-Hanna Anttila ja Anu Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – Horjuvat työt. Väki Voimakas 20.* Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimusseura, 113–139.
- Lähteenmäki, Liisa (2013) *Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa.* Turku: Turun yliopisto, Annales Universitatis Turkuensis, Sarja C, osa 365.
- Maignan, Isabelle & Ralston, David A. (2002) *Corporate Social Responsibility in Europe and the U.S.: Insights from Businesses' Self-presentations.* *Journal of International Business Studies* 33:3, 497–514.
- Maliranta, Mika (2009) *Työpaikka- ja työntekijävirrat ja tehtävärakenteiden dynamiikka Suomen yrityssektorilla.* Keskusteluaiheita 1177. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Mandl, Irene & Dorr, Andrea (2007) *Competitiveness European SMEs' Good Practice. Consolidated European Report.* Austrian Institute for SME Research. http://www.bsocial.gva.es/documents/610767/716777/CSR_competitiveness_european.pdf/64db87c9-3062-4e76-bcbf-bc1bcace91b3 . Viitattu 17.2.2015.
- Matten, Dirk & Crane, Andrew (2005) *Corporate Citizenship: Toward an Extended Theoretical Conceptualization.* *Academy of Management Review* 30:1, 166–179.
- Metsä-Tokila, Timo (2012) *Työnvälityspalveluiden toimialaraportti.* Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

- Moilanen, Liisa & Haapanen, Ari (2006) Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Helsinki: Työpoliittinen tutkimus 299.
- Moilanen Liisa (2007) Työelämän muutoksen ristiaallokossa – Epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Morf, Manuela & Arnold, Alexandra, Staffebach Bruno (2014) The Double Psychological Contracts of Temporary Agency Workers. *Employee Relations* 36:6, 708–726.
- Myllylä, Yrjö (2011) Vuokratyön käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29/2011.
- Neugart Michael & Storrie Donald (2006) The Emergence of Temporary Work Agencies. *Oxford Econ Papers* 58:1, 137–156.
- OECD (2004) Employment Outlook. Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. <http://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf> . Viitattu 25.5.2014.
- Ojala, Satu & Jokivuori Pertti (2012) Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23–40.
- Osterman, Paul (2004) Labor Market Intermediaries in the Modern Labor Market. Teoksessa Robert Giloth (toim.) Workforce Intermediaries for the Twenty-first Century. Philadelphia: Temple University Press, 155–169.
- Palukka Hannele & Tiilikka Tiina (2007): Vuokratyöntekijänä hyvinvointipalvelurakenteen murroksessa. Loppuraportti. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8516-9> . Viitattu 27.11.2013.
- Panapanaan, Virgilio M. & Linnanen, Lassi & Karvonen, Minna-Maari & Phan, Vinh Tho (2003) Roadmapping Corporate Social Responsibility in Finnish Companies. *Journal of Business Ethics* 44: 2/3, 133–148.
- Peck, Jamie & Theodore, Nik (2002) The Temporary Staffing Industry: Growth Imperatives and Limits of Contingency. *Economic Geography* 78, 463–493.
- Pohjanoksa, Ilkka & Perkka-Jortikka Katriina (2004) Työvoimanvuokraus - uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: PT-Palvelutyönantajat Oy.
- Porter, Michael E. & Kramer, Mark R. (2006) Strategy & Society. The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review* 84:12, 78–92.
- Pyöriä, Pasi (2012) Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 7–22.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Anna Pärnänen ja Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 149–169.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Helsinki: Tilastokeskus.

Rohweder, Liisa (2004) Yritysvastuu – kestävä kehitys organisaatiotasolla. Porvoo: WSOY.

Saari, Tiina (2014) Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tamperensis 1944.

Salo Antti (2009) Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Tampere: Tampereen yliopisto, Pro-gradu.

Saloniemi, Antti & Virtanen Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu ja Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press.

Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Työsuojelurahasto.

https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf.

Viitattu 17.10.2014.

Savitz, Andrew (2013) Triple Bottom Line: How Today's Best-Run Companies are Achieving Economic, Social and Environmental Success - and How You Can Too. San Francisco: John Wiley & Sons.

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys eli miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentanut David Kivinen ja Eine Kivinen. Tampere: Vastapaino. Englanninkielinen alkuteos 2000.

Sennett, Richard (2007) Uuden kapitalismin kulttuuri. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino. Englanninkielinen alkuteos 2006.

Siltala Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.

Siltaoja, Marjo (2004) Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu ja yrityksen maine suomalaisen lehtitalon esimiesten käsityksissä. Liiketaloudellinen aikakauskirja 3/2004, 294–324.

Siponen, Katri & Miettinen, Joonas (2012) Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. Työelämän tutkimus 10:1, 55–70.

Snider, Jamie & Paul, Ronald Hill & Martin, Diane (2003) Corporate Social Responsibility in the 21st Century: A View from the World's Most Successful Firms. Journal of Business Ethics 48:2, 175–187.

Sorsa Kaisa (2010) Itsesäätely ja yhteiskuntavastuu. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Sutela, Hanna & Lehto Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2012) Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2012. Helsinki: Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/tyti/2012/14/tyti_2012_14_2013-11-05_kat_002_fi.html. Viitattu: 24.11.2013.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2013) Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html . Viitattu 15.12.2014.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2015) Työvoimatutkimus. Noin 83 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus. Helsinki: Tilastokeskus

http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html .

Viitattu 23.3.2015.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2015a) Tilastokeskuksen tilastotietokannat: Kunnittainen toimipaikkalaskuri. Helsinki: Tilastokeskus.

http://pxweb2.stat.fi/Dialog/varval.asp?ma=tmp_lkm_kunta&ti=Kunnittainen+toimipaikkalaskuri&path=../Database/Toimipaikkalaskuri/Toimipaikkalaskuri/&lang=3&multilang=fi .

Viitattu 20.4.2015.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2015b) Tilastokeskuksen toimialaluokitus 2008: 78200 Työvoiman vuokraus. Helsinki: Tilastokeskus.

<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/78200.html> . Viitattu 20.4.2015.

Sädevirta, Markus (2002): Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY.

Takala, Tuomo (1985) Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun kaksi ideologiaa. Nro 56. Jyväskylä: University of Jyväskylä, departement of economics and management.

Takala, Tuomo (1987) Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun käsite sekä yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ja yritystoiminnan ideologiat vuosina 1930–1940 sekä 1972–1982. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopiston taloustieteen laitoksen julkaisuja nro 72/1987.

Takala, Tuomo (2000) Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ideologiat v. 2000 suomalainen yritys globalisoituvassa maailmassa. Liiketaloudellinen Aikakauskirja 4/2000, 589-601.

Takala, Tuomo & Pallab, Paul (2000) Individual, Collective and Social Responsibility of the Firm. Business Ethics: A European Review 9:2, 109–118.

Tanskanen, Antti (2009) Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka 74:3, 303–315.

Tanskanen, Antti (2011) Vuokratyön sääntelyn nopeat käänneet. Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2011, 42–52.

Tanskanen, Antti (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7.

Tanskanen, Antti (2012a) Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? Työelämän tutkimus 10:1, 71–83.

Tanskanen, Antti (2012b) Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi. Janus 20:1, 4–14.

Tanskanen, Antti (2013) Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013, 42–52.

Tapanainen, Maippi (2010) Yritysten yhteiskuntavastuu – eettisyyttä, bisnestä vai sinipesua. Helsinki: Finn Watch. <http://www.kepa.fi/tiedostot/tapanainen-yritysten-yhteiskuntavastuu.pdf> . Viitattu 28.2.2015.

TEM, Työ- ja Elinkeinoministeriö (2012) Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työelämä- ja markkinaosasto, TEM raportteja 16/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf . Viitattu 30.11.2014.

TEM, Työ- ja Elinkeinoministeriö (2012a) Valtioneuvoston hyväksymä periaatepäätös yhteiskuntavastuusta. https://www.tem.fi/files/35049/vnp_yhteiskuntavastuu_2012.pdf . Viitattu 16.2.2015.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työministeriö (2007) Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Helsinki: Työministeriö.

Työsuojeluhallinto (2010) Selvitys työvoiman vuokrauksesta Suomessa vuonna 2008. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista/3495> . Viitattu 30.11.2014.

Uimonen, Maija-Leena (2006) Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu. Sidosryhmäviitekehys yritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien näkemyksissä. Helsinki: Työpoliittinen tutkimus nro. 322.

Uusitalo, Roope (2008) Onko pätkätöitten yleistyminen totta vai tilastoharhaa. Yhteiskuntapolitiikka 73:1, 5–11.

Valeyre, Antoine & Lorenz, Edward & Cartron, Damien & Csizmadia, Péter & Gollac, Michel & Illéssy, Miklós. & Makó, Csaba (2009) Working Conditions in the European Union: Work Organisation. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Van Breugel, Gerla & Van Olffen, Woody & Olie, René (2005) Temporary Liaisons: The Commitment of Temps towards Their Agencies. Journal of Management Studies 42, 539–566.

Vehkaperä, Meri (2003) Yrityksen yhteiskuntavastuu – vastuuta voittojen vuoksi? Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta. Lisensiaatintyö.

Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö.

Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Työministeriö.

Vuokratyöopas (2013) Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyöopas_netti.pdf . Viitattu 21.11.2013.

Vuontisjärvi, Taru (2006) The European Context for Corporate Social Responsibility and Human Resource Management: an Analysis of the Largest Finnish Companies. *Business Ethics: A European Review* 15:3, 271–291.

Vähämäki, Jussi (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vähämäki, Jussi (2009). *Itsen alistus: työ, tuotanto ja valta tietokyykapitalismissa*. Helsinki: Like.

Windsor, Duane (2001) The Future of Corporate Social Responsibility. *The International Journal of Organizational Analysis* 9:3, 225–256.

Windsor, Duane (2006) Corporate Social Responsibility: Three Key Approaches. *Journal of Management Studies* 43:1, 93–114.

Ylönen Katri (2011) Vuokra- ja käyttäjäyhteyteen sitoutumista määrittävät tekijät vuokratyössä. Tampere: Tampereen yliopisto, Pro-gradu.

Internetlähteet:

www.ek.fi/

www.fibsry.fi

www.fibsry.fi/fi/monimuotoisuusverkosto

www.kesaduuni.org

www.nuorisotakuu.fi

www.reilujavuokratoita.fi

www.tyoelama2020.fi

Lainsäädäntö:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Osakeyhtiölaki (624/2006)

Työaikalaki (605/1996)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Vuosilomalaki (162/2005)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Viitattut uutiset:

AKT 17.3.2015: AKT:lle voitto EU-tuomioistuimessa: <http://www.akt.fi/uutiset/akt-lle/> .

Viitattu 20.3.2015.

Mediverkko Yhtymä Oy 2.2.2015: Mehiläinen ja Mediverkko yhdistyvät kehittämään entistä parempia palveluja - suomalainen omistus kasvaa.

<http://mediverkko.fi/ajankohtaista/2015/02/mehilainen-ja-mediverkko-yhdistyvat-kehittamaan-entista-parempia-palveluja> . Viitattu 19.2.2015.

Vanhala-Harmanen, Minna (2015) Opteamin blogissa: Nollatuntisopimusten kieltäminen lisää työttömyyttä. <http://www.opteam.fi/opteamin-blogissa-nollatuntisopimusten-kieltaminen-lisaisi-tyottomyytta/> . Viitattu 23.3.2015

LIITTEET

Liite 1

Luettelo tutkittujen vuokratyöyritysten internetsivuista.
HUOM: Aineisto haettu internetsivuilta 19.1.2015.

Barona Group Oy

StaffPoint Oy

Mediverkko Yhtymä Oy

VMP Group

Opteam

ManpowerGroup Oy

Adecco Finland Oy

Henkilöstöpalvelu Argent Oy

Go On Yhtiöt

Carrot Palvelut Oy

Citywork Oy

SOL Henkilöstöpalvelut Oy

Eilakaisla Oy

Academic Work

Selekta Henkilöstöpalvelut Oy

Personalhuset Staffing Group Oy

Proffice Finland Oy

Workbox Henkilöstöpalvelut Oy